

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES A LOS COLABORADORES

EMPRESA AMG (ALEJANDRO MUÑOZ GIL)

PRESENTADO POR:

BETSABE BLANDON ACOSTA

ROSA ISABEL BADEL NAVARRO

FRANCISCO ALFONSO SUAREZ GARCES

UNIVERSIDAD ECCI

ESP. EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

20 JUNIO 2020

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES A LOS COLABORADORES
EMPRESA AMG (ALEJANDRO MUÑOZ GIL)

BETSABE BLANDON ACOSTA
ROSA ISABEL BADEL NAVARRO
FRANCISCO ALFONSO SUAREZ GARCES

PRESENTADO A:
Dra. LUISA FERNANDA GAITÁN ÁVILA

UNIVERSIDAD ECCI
ESP. EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II
BOGOTÁ D.C.
20 JUNIO 2020

TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción	10
2.	Problema de Investigación	12
2.1.	Descripción del Problema.....	12
2.2.	Formulación de problema.....	14
3.	Objetivos	14
3.1.	Objetivo general	14
3.2.	Objetivos específicos.....	14
4.	Justificación y delimitación.....	15
4.1.	Justificación	15
4.2.	Delimitación	16
4.3.	Limitaciones	16
5.	Delimitación de la empresa	17
6.	Marcos de referencia	20
6.1.	Estado del arte	20
6.1.1.	Investigaciones Nacionales	20
6.1.2.	Investigaciones Internacionales	24
6.2.	Marco teórico.....	29
6.2.1.	Generalidades de Conceptos Psicosociales.....	29
6.2.2.	Definición de riesgos y factores psicosociales.....	34
6.2.3.	Impacto de los riesgos laborales psicosociales en trabajadores, empresas y terceros. 41	
6.2.4.	Relación Riesgo psicosocial con grupos interesados.....	43
	Establecimiento de acciones preventivas	46
6.3.	Marco legal	47
7.	Marco metodológico de la investigación	55

7.1.	Tipo de investigación.....	55
7.2.	Método de investigación.....	57
7.3.	Recolección de la información	58
7.3.1.	Fuentes de información.....	58
7.3.1.1.	Fuentes de información primaria.....	58
7.3.1.2.	Fuentes de información secundaria	59
7.3.2.	Técnica de recolección.....	59
7.3.2.1.	Población.....	59
7.3.2.2.	Muestra.....	60
7.3.2.3.	Materiales	60
7.3.2.4.	Técnica	60
7.3.2.5.	Procedimiento.....	61
7.4.	Hipótesis de investigación.....	61
7.5.	Análisis de la información.....	62
8.	Cronograma.....	65
9.	Presupuesto.....	66
10.	Resultados	68
10.1.	Información Socio-demográfica:	68
10.2.	Resultado general condiciones intralaborales	78
10.2.1.	Resultados por forma	79
10.2.2.	Resultados por grupos ocupacionales	80
10.2.3.	Resultados por Dominios y Grupos Ocupacionales	81
10.2.4.	Resultados por Dimensiones y Grupos Ocupacionales	82
10.3.	Resultado general extralaboral.....	87
10.3.1.	Resultados por grupos ocupacionales	88
10.4.	Resultado general evaluación de estrés.....	90
10.4.1.	Resultado por grupos ocupacionales	91
10.4.2.	Resultado por Síntomas y Grupos Ocupacionales	91
11.	Análisis de resultados.....	92
11.1.	Aanálisis de resultados factores intralaborales.....	92

11.1.1.	Análisis de resultados por dominios y grupos ocupacionales	92
11.1.2.	Análisis de resultados liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (Jefaturas) .	93
11.1.2.1.	Análisis de resultados liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (Auxiliares y operarios)	94
11.1.3.	Análisis de resultados sobre el trabajo (jefaturas).....	94
11.1.3.1.	Análisis de resultados sobre el trabajo (Auxiliares y operarios).....	95
11.1.4.	Análisis de resultados demandas del trabajo (Jefaturas y profesionales).....	96
11.1.4.1.	Análisis de resultados demandas del trabajo (Auxiliar y operarios).....	98
11.1.5.	Análisis de resultado recompensas (Jefaturas y profesionales)	100
11.1.5.1.	Análisis de resultado recompensas (Auxiliar y operarios).....	100
11.2.	Análisis de resultados factor extralaboral	101
11.2.1.	Análisis de resultados por dimensiones y grupos ocupacionales.....	101
11.3.	Análisis de resultados evaluación de estrés.....	103
11.3.1.	Análisis de resultados por grupos ocupacionales evaluación de estrés.....	103
11.3.2.	Análisis de resultado por síntomas de estrés y grupos ocupacionales	104
12.	Conclusiones	105
13.	Recomendaciones.....	106
14.	Anexos.....	107
15.	Referencias	146

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cronograma de actividades	66
Tabla 2	Recursos utilizados en la investigación	66

Tabla 3 Variables Demográficas De La Población	68
Tabla 4 Distribución De La Población Trabajadora Por Edad	69
Tabla 5 Distribución Por Estado Civil	70
Tabla 6 Distribución Por Escolaridad	70
Tabla 7 Residencia de trabajadores	71
Tabla 8 Estrato socioeconómico de la vivienda	71
Tabla 9 Vivienda de empleados	72
Tabla 10 Número de personas a cargo	72
Tabla 11 Distribución de acuerdo a las actividades en el tiempo libre	73
Tabla 12 Distribución según Lugar actual de trabajo	73
Tabla 13 Distribución por tiempo laborado en la empresa	74
Tabla 14 Distribución por tiempo en el oficio	74
Tabla 15 Distribución de acuerdo a la labor realizada.	75
Tabla 16 Distribución de acuerdo a la dependencia de la empresa.....	76
Tabla 17 Distribución por tipo de contrato	76
Tabla 18 Distribución Por Jornada De Trabajo.....	77
Tabla 19 Distribución de frecuencia por ingreso económico.....	77
Tabla 20 Condiciones Intraborales General A y B	78
Tabla 21 Resultados de forma A y B	79
Tabla 22 Resultados por Grupos Ocupacionales.....	80
Tabla 23 Resultados por Dominios y Grupos Ocupacionales.....	81
Tabla 24 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Jefatura y profesionales	82
Tabla 25 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo auxiliares y operarios	83

Tabla 26 Control sobre el trabajo jefaturas y profesionales.....	83
Tabla 27 Control sobre el trabajo auxiliares y operarios	84
Tabla 28 Demandas del trabajo jefaturas y profesionales.....	84
Tabla 29 Demandas del trabajo auxiliar y operarios.....	85
Tabla 30 Recompensas jefaturas y profesionales.....	86
Tabla 31 Recompensas operarios y auxiliares	86
Tabla 32 Resultado general extralaboral.....	87
Tabla 33 Resultados por grupos ocupacionales	88
Tabla 34 Resultados por Dimensiones y Grupos Ocupacionales.....	89
Tabla 35 Resultados general evaluación de estrés	90
Tabla 36 Resultados Grupos Ocupacionales evaluación de estrés.....	91
Tabla 37 Resultados por Síntomas y Grupos Ocupacionales.....	91

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estructura de misiones de la empresa	18
<i>Figura 2</i> Distribución de empleados por cargo.....	19
Figura 3 Cantidad de empleados distribuidos por actividad y finca	20
Figura 4 Factores de riesgo psicosociales	32
Figura 5 Diagrama de Variables Demográficas De La Población	68
Figura 6 Diagrama de Distribución De La Población Trabajadora Por Edad	69
Figura 7 Diagrama de Distribución Por Estado Civil	70

Figura 8 Diagrama de Distribución Por Escolaridad	70
Figura 9 Diagrama de distribución residencia	71
Figura 10 Variable del estrato socioeconómico de la vivienda.....	71
Figura 11 Distribución por tipo de vivienda	72
Figura 12 Personas a cargo de trabajadores	72
Figura 13 variable de la distribución de acuerdo a las actividades en el tiempo libre	73
Figura 14 Variable según Lugar actual de trabajo	73
Figura 15 Variable de Distribución por tiempo	74
Figura 16 Variable de Distribución por tiempo en el oficio	74
Figura 17 Variable de distribución de acuerdo a la labor realizada.....	75
Figura 18 Variable de Distribución De Acuerdo A La Dependencia De La Empresa	76
Figura 19 Variable de Distribución por tipo de contrato	76
Figura 20 Variable de Distribución Por Jornada De Trabajo.....	77
Figura 21 Variable de Distribución De Frecuencia Por Ingreso Económico Mensual	77
Figura 22 Variable de Condiciones Intraborales General A y B.....	78
Figura 23 Variable de los Resultados de forma A y B.....	79
Figura 24 Variable de Resultados por Grupos Ocupacionales.....	81
Figura 25 Variable del Resultado general extralaboral.....	87
Figura 26 Variable de los Resultados por grupos ocupacionales.....	88
Figura 27 Resultados general evaluación de estrés.....	90
Figura 28 Resultados Grupos Ocupacionales evaluación de estrés	91

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Recomendaciones	107
Anexo 2 Consentimiento Informado	111
Anexo 3 Fichas de datos generales	112
Anexo 4 Cuestionario para la evaluación del estrés.....	116
Anexo 5 Cuestionario de factores riesgo psicosocial Intralaboral Forma B	118
Anexo 6 Cuestionario de factores riesgo psicosocial Intralaboral Forma A.....	129
Anexo 7 Cuestionario de factores psicosociales extralaborales.....	141

1. Introducción

Las demandas de la globalización, las nuevas tecnologías, los cambios socioeconómicos y sociopolíticos impactan las actividades laborales, requiriendo de una mayor capacidad de adaptación como respuesta a nuevos desafíos y riesgos que necesita dicha interacción y que principalmente se han denominado factores psicosociales para el individuo y la organización. Unido a estos riesgos, fenómenos como el estrés, la sobrecarga de trabajo, violencia y acoso laboral, se reconocen como uno de los mayores desafíos para la salud y la seguridad en el trabajo, en mayor dimensión, para la salud pública en el mundo (Hupke, 2013), pues resultan ser desencadenantes de accidentes y enfermedades laborales como ansiedad, depresión, estrés postraumático, trastornos de adaptación, entre otros (Decreto 1477 de 2014). De acuerdo a la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia, los siete (7) factores de riesgo ocupacional identificados como prioritarios por los empleadores en el país, corresponden a: atención al público, movimientos repetitivos, posturas mantenidas, posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono, cambios en los requerimientos de tareas, manipulación y levantamiento de pesos; esta información evidencia en primer lugar al factor de riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta lo anterior, las empresas deben responder a la presencia inherente del riesgo psicosocial en la interacción de las personas con su trabajo y al incremento e impacto de las enfermedades mentales en el ámbito laboral. En ese sentido, la empresa ALEJANDRO MUÑOZ GIL., busca con el diseño y ejecución del programa para identificación, evaluación, intervención, prevención y monitoreo de factores de riesgo 4 psicosocial, facilitar el control, minimizar sus efectos, el mejoramiento de la salud y el bienestar de las personas, buscando

efectos positivos en la calidad y productividad de la empresa; que, a su vez, cumplirá con los requisitos legales vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; particularmente lo expuesto en la Resolución 2646 de 2008, respecto de la obligatoriedad de las empresas públicas y privadas de medir e intervenir los factores psicosociales a nivel intralaboral, extralaboral, y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

En este proyecto pretende obtener resultados que den los lineamientos generales para el control y administración de un programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, articulado desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, por parte de la empresa, comprometiéndose con el bienestar de sus colaboradores.

La finalidad de esta investigación está relacionada con la identificación de factores de riesgo psicosocial que se puedan estar generando en los colaboradores ya sea a nivel intralaboral o extralaboral que esté afectando directamente a la persona y colocando en riesgo a sus compañeros de trabajo.

La detención temprana y/o prevención podría evitar grandes anomalías en la persona directamente y en el clima de la organización. Hablar de riesgos psicosociales hoy en día no es raro ni mucho menos del otro mundo, porque son factores que los encontramos en nuestro diario vivir, ellos están dispuestos a atendernos a la hora que sea, es por esto la importancia de anticiparnos a sus servicios, tomando medidas preventivas y en caso extremo medidas

correctivas, reconociendo que a el talento humano se le debe dar el más grande valor e importancia en el momento de darle continuidad a los proyectos desarrollados en la institución.

2. Problema de Investigación

2.1. Descripción del Problema

La empresa AMG es una empresa dedicada al cultivo de palma de aceite y la ganadería, es decir pertenece al sector agropecuario, este sector de acuerdo con el análisis estadístico de accidentalidad laboral, para el 2018 el sector de agricultura, ganadería, caza y silvicultura se encuentra en el segundo lugar con una tasa de 12 accidentes por cada 100 trabajadores y respecto a las enfermedades laborales se encuentra en el tercer puesto con una tasa de 244 trabajadores con enfermedad laboral calificada por cada 100.000 afiliados al SGRL, con una disminución del 8%. (Consejo colombiano de seguridad, 2019), en la empresa AMG se presentaron 19 accidentes laborales durante el 2019. Lo anterior nos indica unas cifras que nos permite tener una percepción de como es el comportamiento y la importancia de tener un sistema de seguridad y seguridad en el trabajo y para lo que la presente investigación, que influencia tienen los factores psicosociales en estos eventos de accidentalidad.

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea e incluso con el entorno, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Félix Martín Daza, 2000)

Por los efectos que este riesgo ocasiona en la población trabajadora, el Ministerio de Protección Social ha mediado del 2007 decide aplicar la primera encuesta que permitió conocer sobre las condiciones de trabajo revelo la percepción de los trabajadores frente a la exposición de agentes de riesgo psicosocial como los cita en su texto (Rosero & Álvarez, 2012, p. 2) “Son condiciones que influyen en la aparición de estrés laboral y que afectan la salud de los trabajadores”.

Los riesgos psicosociales son desencadenados del diseño, organización y dirección del trabajo y en los contextos sociales, son provocados por la alteración en funcionamiento normal de las tareas como en la cantidad de trabajo, la monotonía, entre otras; la organización, como lo son la estructura jerárquica, canales de comunicación, y las características del empleo como el diseño del lugar de trabajo.

Los trabajadores del sector agrario tienen grandes desafíos como lo es una carga de trabajo mal distribuida en el tiempo y muchas veces son sometidos a presión temporal sobre todo en épocas de recolección de cosecha.

Condiciones de empleo inseguras, horarios irregulares, incluyendo el trabajo en festivos, y las jornadas largas pueden originar problemas de conciliación de la vida laboral y familiar. El trabajo aislado y el sistema retributivo pueden ser, además, factores a tener en cuenta. El estrés laboral y el síndrome del quemado son dos de las manifestaciones de daño para la salud más frecuentes asociadas a la exposición a estos factores de riesgo de tipo psicosocial, aun cuando existen pocos estudios sobre estos problemas en trabajadores de este sector (INSST Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo, 2013).

2.2. Formulación de problema

¿Cuáles son los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud de los colaboradores de la empresa AMG?

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en la empresa ALEJANDRO MUÑOZ GIL, con el fin de promover acciones que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida y la salud de sus trabajadores, controlando el estrés laboral, para desarrollar acciones destinadas a prevenir y/o mitigar los efectos en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores

3.2. Objetivos específicos

Identificar los factores psicosociales (protectores y de riesgo) propios de la empresa, a nivel intralaboral, extralaboral, estrés y de las características individuales de los trabajadores determinando los efectos de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los trabajadores.

Plantear estrategias de prevención e intervención, tendientes a potencializar los factores protectores y a disminuir los factores de riesgo e identificar la manera que controle la aparición de enfermedades asociadas a la exposición a factores de riesgo psicosocial

4. Justificación y delimitación

4.1. Justificación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace énfasis en que el estrés “Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”. Situación que se ha venido presentando como un trastorno a nivel mundial al interior de las organizaciones dificultando las relaciones interpersonales, el desempeño y productividad laboral y la satisfacción individual; transformándose día a día en un estado habitual que lo convierte en un fenómeno que atenta contra la integridad del individuo, su salud, y la productividad al interior de las organizaciones (OIT, 2016).

Por este motivo, aparece la necesidad de realizar el presente proyecto de investigación, teniendo en cuenta que el estrés es uno de los fenómenos que durante la historia de la humanidad ha traído nefastas consecuencias a nivel personal, social y laboral, y que hoy en día requiere ser identificado a tiempo dentro de las organizaciones para evitar consecuencias en los trabajadores, en el clima organizacional, en los objetivos de producción y en el correcto desarrollo de la sociedad.

Este estudio se desea realizar teniendo en cuenta que el sector agropecuario es vulnerable y poco valorado en muchos aspectos, este sector nos provee variedad de producto, pero este capital humano recibe poco de la sociedad.

A través de la aplicación de los instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que dispone el Ministerio de Protección Social, se pretende detectar a tiempo

aquellos factores intralaborales, extralaborales y o individuales que se están manifestando en AMG (ALEJANDRO MUÑOZ GI) que están generando conflictos al interior de la institución y analizar en que influye en la accidentalidad, bien sea por distracciones u otros aspectos.

De esta manera el estudio tiene por finalidad orientar y ayudar a entender a las directivas de la empresa como los factores psicosociales están relacionados con el trabajo de manera que le permita adoptar medidas acciones de prevención y/o mitigación frente al riesgo, por ello medirla evaluarla compondrán un factor de éxito a momento de tomar acciones, pues una persona desconcentrada, cansada, acosada, estresada, insatisfecha, sin apoyo de los compañeros, con roles pocos definidos, con trabajo monótono, con preocupaciones personales y con un mal liderazgo se vuelven en una falla para la empresa y de igual manera se vuelven vulnerables a la hora de un riesgos y un posible accidente o enfermedad laboral.

Este proyecto busca encontrar un entorno laboral saludable para los trabajadores de AMG, logrando un estado en completo bienestar físico, mental y social. Al promover estos entornos la empresa obtiene beneficios como económicos, reduciendo la probabilidad de accidentes de ausentismos, permitiendo aumentar los rendimientos de los trabajadores; reducción de acoso laboral buscando un trabajo en equipo efectivo que reduzca los conflictos entre compañeros; encontrar una identidad empresarial como un buen lugar para trabajar.

4.2.Delimitación

Este proyecto se realiza a los colaboradores de la empresa Alejandro Muñoz Gil, ubicada en cuatro municipios de Santander (Bucaramanga, Rionegro, Sabana de Torres y Puerto Wilches)

4.3.Limitaciones

Las Limitaciones en este proyecto, son la emergencia sanitaria del Covid-19, aunque la empresa por pertenecer al sector agropecuario no paro sus operaciones, para los encargados del proyecto tenía la limitación de la movilización debido a las restricciones de movilización.

Por otro lado el personal a aplicar el proyecto es su mayoría tienen un nivel de estudio de primaria, provocando demora en la aplicación de la batería en cada trabajador, más de lo estipulado.

5. Delimitación de la empresa

Historia

Alejandro Muñoz Gil inicio sus actividades en 1999, en el cultivo de Palma de aceite, por lo cual cuenta con 20 años de presencia y trayectoria en el mercado. Aunque tiene más de 50 años trabajando en el sector agropecuario (Ganadería y Avicultura), lo cual ha logrado experiencia y reconocimiento en el sector, permitiéndole incorporar nuevas siembras de cultivo en el departamento de Santander en los municipios de Sabana de torres, puerto Wilches y Rionegro. Destacándonos por los valores corporativo, responsabilidad, compromiso y honestidad.

Misión

Alejandro Muñoz es una organización dedicada a la comercialización del fruto de Palma de Aceite y la Cría y Levante de Ganado, que trabaja con un sólido equipo humano encaminado al cumplimiento de los requisitos exigidos por sus clientes y las leyes y normativas vigentes; aprovechando eficientemente los recursos disponibles, respetando el medio ambiente y contribuyendo al desarrollo social.

Visión

La proyección está orientada al mejoramiento continuo de la productividad, conformada por un equipo humano especializado en el aprovechamiento de los recursos disponibles que conlleven bienestar social, estimulando el crecimiento económico y asegurando altos niveles de competitividad, con un claro sentido de las necesidades de los clientes, proveedores y demás partes interesadas, logrando que Alejandro Muñoz se posicione como líder en el sector palmicultor y de ganadería.

Estructura organización

Es muy importante mencionar que la empresa Alejandro Muñoz Gil como en su misión indicaba se dedica al cultivo de Palma de aceite y a la ganadería, tiene un proyecto en construcción que es respecto a los galpones para manejar la avicultura;

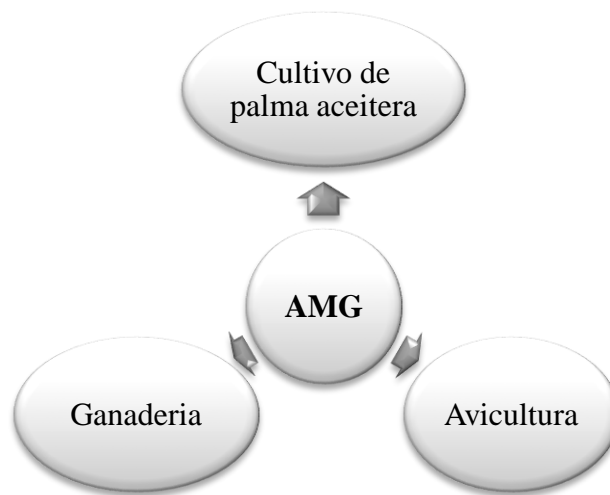


Figura 1 Estructura de misiones de la empresa

Nota: Elaborada por autores

La empresa en cifras

Para para el primer trimestre de 2020 la empresa Alejandro Muñoz Gil conto en promedio con 30 empleados directos distribuidos en un 44% de los empleados para el mantenimiento de la palma sembrada en los diferentes lotes con los que cuenta la empresa, el 3% nomina dirigida al transporte del fruto, el 17% se centra en las actividades de ganadería y el 36% esta distribuidos en empleados que cumplen labores de oficios varios y arreglos locativos de todas las fincas de la empresa, la parte administrativa y aprendices del Sena como lo indica el grafico.

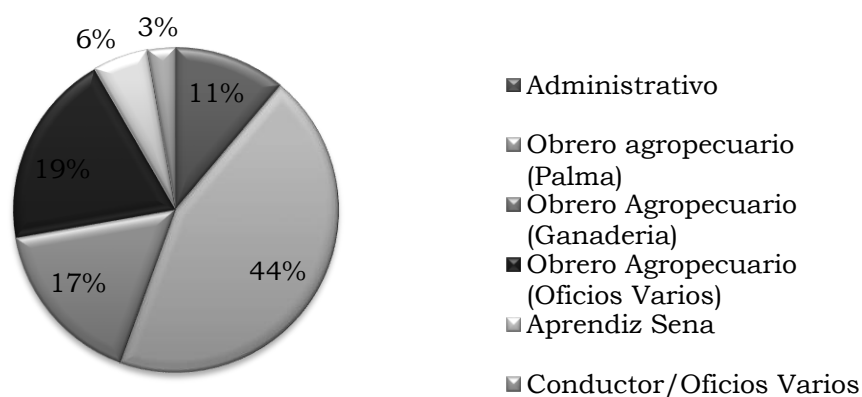


Figura 2 Distribución de empleados por cargo

Nota: elaborado por autores

Los empleados que su misión es el mantenimiento y cosecha de la Palma son aproximadamente 20 empleados que están capacitados para estas actividades como cosecha, sanidad de la palma, en

la figura se evidencia las cantidades de empleados distribuidos por actividad y finca:

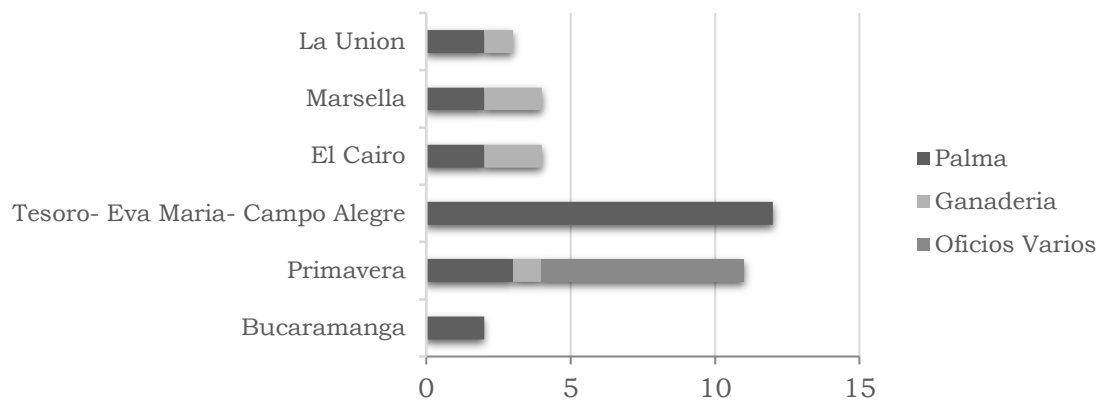


Figura 3 Cantidad de empleados distribuidos por actividad y finca

Nota: elaborado por autores

6. Marcos de referencia

6.1.Estado del arte

6.1.1. Investigaciones Nacionales

- En el proyecto de grado “factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. Dimensión: oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas y dominio: recompensa, realizado por Ana María Castillo Bazante, proyecto presentado en la Universidad de Manizales, como objetivo general Describir e interpretar los sentidos que se derivan a partir de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, específicamente en los dominios control sobre el trabajo, y recompensa, en su relación con el estrés, en los trabajadores de algunas empresas de producción de la región Centro Occidente de Colombia (Bazante, 2014) y de acuerdo a los resultado obtenidos en su proyecto sobre el riesgo

psicosocial es mínimo pues no es un factor que genere un alto nivel de estrés de acuerdo a las evidencias cualitativas, sin embargo en expresiones narrativas por los colaboradores evidenciaban estrés como actividades nuevas les generaban estrés, este proyecto no permite evidenciar que además de la aplicación de la batería (con preguntas establecidas) es muy importante tener un acercamiento con los trabajadores para obtener un resultado más completo que permite hacer análisis a la realidad.

-En la investigación realizada por Edgar Guillermo Pulido, denominada “Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión”, Para la UNIMINUTO, Los resultados señalan la preponderancia del abordaje de los factores intralaborales en general, y el acoso laboral y síndrome de Burnout en particular, la falta de investigaciones de factores psicosociales extralaborales e individuales, el enfoque centrado en determinar los efectos en el bienestar de los trabajadores, la omisión sobre los efectos en la productividad y economía, así como la no evidencia de estudios sobre intervención de los factores psicosociales en general (Pulido, 2015), de acuerdo con su investigación no demuestra que son pocos los investigadores que se focalizan en la relación que tienen los riesgos psicosociales con los accidentes de trabajos, teniendo en cuenta que el sector agropecuario es el segundo sector a nivel nacional con un gran índice de accidentalidad, por lo que es muy importante aplicar esta metodología que le permitan a las empresas tomar decisiones que mejoren la calidad de vida de sus colaboradores

-Investigación sobre “Presentismo laboral: una mirada desde la salud ocupacional como factor de riesgo laboral” tesis realizada por Milena Andrea Isaac Charry, proyecto presentado al Departamento de Salud Pública, Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. El objetivo de esta investigación fue buscar relación entre el nuevo fenómeno que está afectando la salud y el bienestar de los trabajadores lo cual según la

investigación tiene mucha relación con la ansiedad y un influenciador en el estrés laboral, tal fenómeno es llamado: Presentismo. Muchos estudios han llegado a la conclusión que cuando surge el Presentismo da origen a un sin número de enfermedades teniendo como principal foco el descuido de la salud de algunas personas, esto por someterse a rigurosas exigencias del empleador y por miedo a perder su trabajo terminan aceptándolo y descuidando su propio bienestar y por ende afectando la economía de la empresa. Según investigaciones realizadas por el autor, las dolencias lumbares y los problemas emocionales o psicológicos fueron los que tuvieron mayor relevancia en toda la revisión bibliográfica.(Charry & Andrea, 2018).

-En el presente proyecto de investigación realizado por. Abello Bolivar Angela Johana y Lozano Torres Deisy Magnolia enfocado a la “Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral”. El estudio toma como referentes los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional para darle un enfoque significativo a la investigación cuyo objetivo es el bienestar organizacional y ambientes de trabajo saludables.

Según la investigación la aparición de los problemas psicosociales en una organización es la antesala para la inexistencia de un clima organizacional saludable, por ejemplo cuando existen comportamientos como, abuso del poder, un liderazgo inadecuado y una mala comunicación, esto conduce a un clima organizacional asfixiante generando problemas de carácter psicosocial como también los trabajos monótonos y rutinarios son fuente de riesgo psicosocial.

Importante aporte de esta investigación son las diferentes herramientas existentes para evaluar el riesgo psicosocial entre ellas tenemos: El método de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, según autores instrumento desarrollado por Martin y Pérez (1997), herramienta que mide siete factores de riesgo en el trabajo como son:

Contenido del trabajo (CT), Supervisión participación (SP), Carga mental (CM), Definición del rol (DR), Autonomía temporal (AT), Interés por el trabajador (IT) y Relaciones personales (RP). También existe una herramienta que consiste en un Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial (CFP) diseñado por Espinosa y Romero (2002) evalúa tres aspectos, 1. Presencia de factores de riesgo psicosocial, 2. Impacto que se percibe por la presencia de dichos riesgos, 3. Las manifestaciones asociadas a los mismos y por último la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.(Abello Bolivar & Lozano Torres, 2013).

- Se cita un trabajo realizado con el fin de presentar el Modelo Estratégico Integral para el Proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento, aplicado a la ESE Hospital San Félix de La Dorada Caldas (2019), utilizando una metodología investigación cualitativa, como una alternativa al plan que tiene actualmente, fundamentado en los conocimientos adquiridos en el diplomado de gerencia del talento humano elegido por el grupo colaborativo como opción de grado.

En Este documento se presenta un plan de mejoramiento enfocado a garantizar el bienestar de los trabajadores y así dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la misma, brindando una mejora al plan que se tiene en marcha, basando en fuentes primarias de investigación como son las encuestas evidenciando el estado actual de los sistemas que componen la ESE identificando una opción real de mejora en el área de salud y seguridad en el trabajo y por medio de fuentes secundarias de investigación, brindar un plan de mejoramiento respaldado por conocimientos adquiridos en el área.

Por lo que los estudiantes del Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano diseñaron una propuesta que conlleve a mejorar el proceso de Salud Ocupacional,

fundamentado en el proceso de capacitación sobre salud mental de los trabajadores y con ello su salud física y el bienestar psicosocial, laboral, personal y familiar. (Moreno , Lopez , Castaño , Morales , & Cardozo , 2019)

6.1.2. Investigaciones Internacionales

- Según evidencias de estudios realizados sobre factores de riesgo psicosocial en Argentina un grupo de investigadores toma como muestra a 152 colaboradores agropecuarios de diferentes organizaciones y diferentes lugares del país entre ellos 92 hombres y 60 mujeres. En los resultados obtenidos identifican una alta exposición a riesgos psicosociales a través del método CoPSoQ – ISTAS 21 donde los principales causantes que fueron identificados son: distribución irregular de las tareas, trabajos emocionalmente desgastantes, atrasos en las actividades diarias, acumulación de las tareas, inseguridad laboral con un muy alto grado de riesgos psicosocial, acoso moral, maltrato injusto o maltrato psicológico donde los hombres son los más expuestos (Cacivio, 2017).

Por otro lado, existen otra investigación realizada a 261 agricultores españoles de los cuales 90% hombres y el 10% mujeres, a quienes se les estudio si existía alguna relación entre los accidentes laborales con estresores del puesto de trabajo y malestar psicológico. Según este documento en España en la Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo, el 70.9% de trabajadores manifiesta que su puesto de trabajo representa algún riesgo de accidente, y que la agricultura es uno de los sectores mayormente afectado con el 80%. Para realizar el análisis de este estudio se tuvo en cuenta cinco estresores que son: las demandas laborales, el control del trabajo, la responsabilidad por la seguridad de las personas, la utilización de los equipos de protección individual y la exposición a condiciones

nocivas. Los instrumentos utilizados para esta prueba fueron los Estresores de Puestos de Trabajo, los resultados arrojados de esta investigación concluyen que posiblemente las personas expuestas que sirvieron como muestra para este estudio, tienen buena experiencia y con puestos de trabajo bien definidos porque no se identificó que los estresores sean importantes tampoco se evidencio la relación entre el malestar psicológico con la accidentalidad laboral.(López-Araújo & Segovia, 2009)

- En un estudio realizado por la Universidad Técnica Federico Santa María de Chile (2019), se evalúan los riesgos psicosociales a través del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve en empresa dedicada al rubro del comercio y retail en el área de ventas de la empresa, la cual constaba de 20 trabajadores. Dicha evaluación tiene como objetivo analizar las graves e inesperadas consecuencias que traen consigo los riesgos psicosociales dentro de una organización, consecuencias que se ven reflejadas tanto en el desarrollo normal de la organización y en las personas como tal. Se utilizó la metodología del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, validado en Chile por la Resolución Exenta N° 336 por el Ministerio de Salud en el año 2013. Este protocolo de vigilancia tiene la característica de aplicación obligatoria desde el año 2015.

Según los resultados obtenidos a través de la realización de encuesta se propuso un diseño de medidas correctivas o de mejora, con la intención de modificar de manera positiva algunas condiciones o situaciones presentes en la organización que puedan dar pie a factores de riesgo psicosocial y enfermedades profesionales.

Por otro lado, en el presente trabajo, también se generó una propuesta de medidas de recomendación o de consideración para el resto de las dimensiones, que si bien tuvieron un

resultado de nivel de riesgo bajo, tenían un alto porcentaje en la categoría de riesgo medio, lo cual debe ser considerado desde un punto de vista preventivo.

Otro punto importante que resalta en el desarrollo de este trabajo es que no basta con tener una organización o empresa libre solo de riesgos físicos, químicos, laborales, u otros, si bien es trascendental hay que considerar todos los factores, ya que la salud mental es un tema sumamente importante para lograr un desarrollo correcto tanto en la organización como las personas, existen casos extremos en donde trabajadores y personas deciden por quitarse la vida debido a una mala salud mental, por estos motivos no es un tema menor desde ningún punto de vista. Las personas tienen que estar en sintonía tanto en sus relaciones sociales y su trabajo para así desempeñarse de manera correcta y sana en ambas situaciones. (Jara, 2019)

- En convenio marco con la Universidad Técnica de Ambato y el H. Gobierno Provincial de Tungurahua se desarrolló el proyecto de vinculación con la sociedad: “Línea base, intervención en Gestión de Riesgos Psicosociales para mejorar la Seguridad Industrial en las Lavanderías Textiles en el sector el Tambo-Cantón Pelileo”, perteneciente a la provincia de Tungurahua-Ecuador (2017), ejecutado por los estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

En el desarrollo de la investigación se evidencia que anteriormente no existía un proceso de identificación y evaluación de los riesgos laborales correspondientes al Factor Psicosocial, mismos que inciden en la salud de los trabajadores y su seguridad industrial en las Lavanderías Textiles, afectando a futuro la calidad de vida del personal, causando un deterioro temporal o permanente en los empleados, impidiendo el logro de metas y objetivos organizacionales, por lo

cual se considera necesario la valoración, prevención y control para mantener la armonía en éstos ámbitos laborales.

En la investigación realizada donde la población estuvo conformada por hombres y mujeres correspondientes a sesenta y un trabajadores, con un rango de edad entre quince y sesenta y cinco años, se evidencia que los apartados que tienen mayor intervalo de evaluación son Inseguridad sobre el futuro y Doble presencia los mismos que pertenecen a factores de riesgos psicosociales, y son originados por la carencia de estabilidad laboral y escasa planificación del tiempo para el cumplimiento de las actividades laborales y familiares respectivamente. Esto es debido en gran parte a las modalidades de contratación que generalmente se practica en las lavanderías textiles que por el número de trabajadores y pertenecer al sector artesanal, por lo general son de carácter eventual, por temporada, por obra cierta, por lo tanto, es evidente que mientras no se cambie la modalidad de contratación por parte de la empresa este apartado se mantendrá en nivel Alto. A raíz de las investigaciones y sus resultados se diseñó una Guía de Prevención de Factores Psicosociales para el mejoramiento de la Seguridad Industrial en las lavanderías textiles la cual sirvió como herramienta para la capacitación de los trabajadores en relación a esta temática. (Vega Pérez, Vargas Ramos , Amores Guevara , & Arias Tapias , 2017)

- Existe un estudio realizado en Cuba donde se evalúan los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones que se dedica a la impresión de facturas telefónicas (2019), en esta evaluación evidenciaron situaciones determinadas con la insatisfacción en el trabajo en los puestos de ejecutivos de facturación, archiveros fundamentalmente, por lo cual decidieron hacer dicho estudio con el objetivo de determinar riesgos psicosociales laborales que

respondan a esa problemática. La muestra utilizada son 34 personas por las áreas vinculadas al trabajo del centro. El análisis de la bibliografía contribuyó a seleccionar el instrumento CoPsoQ Ista 21 para realizar el estudio, al cumplir con las características adecuadas. Los resultados presentados en las dimensiones evaluadas comprobaron la existencia potencial de factores de riesgos psicosociales en las actuales condiciones y organización del trabajo, con predominio de la doble presencia, sentido de trabajo y posibilidad de desarrollo.

A raíz de este estudio se elaboró una estrategia de intervención con fines preventivos. La aplicación de la estrategia diseñada permitiría a largo plazo la minimización y control de los factores de riesgo psicosociales existentes, mejorando la satisfacción de los trabajadores al incrementarse la organización del trabajo. (Arredondo , Viña , & Oranas , 2019)

- Un estudio realizado en una empresa dedicada a la fabricación de envases de plástico de la Región de Murcia-España (2017/2018), cuyo objetivo general consiste en realizar una evaluación de riesgos psicosociales a sus trabajadores, mediante la aplicación del método “FPSICO. Factores psicosociales” del INSSBT y proponer un plan de acción en base a los resultados obtenidos tras su análisis. Como resultados se tienen que el factor psicosocial que requiere una intervención preventiva inmediata es la supervisión y la participación, seguido de la dimensión de relación y apoyo social, sin embargo, la dimensión que no requiere medidas preventivas es la referente a las demandas psicológicas del puesto de trabajo. Estos resultados, aunque se pueden generalizar para todos los trabajadores de la empresa, consideraron conveniente analizarlos por puestos de trabajo o por grupos de trabajadores con condiciones laborales similares buscando ser más consecuentes con las medidas preventivas que se adopten e incidirán particularmente en los grupos de empleados que verdaderamente estén afectados. (Moreno V. , 2018)

6.2.Marco teórico

6.2.1. Generalidades de Conceptos Psicosociales

Dentro de los indicadores económicos que rigen el sector agroindustrial, las plantaciones de palma de aceite y sus plantas de beneficios, hoy en día ocupan un lugar preponderante y en constante crecimiento, constituyéndose en una fuente importante de empleo, que contribuye al desarrollo social y económico para las regiones del área de influencia. Este aumento de empleo ha llevado también a un aumento importante en la siniestralidad derivada de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que ubican a esta industria como una de las de mayor riesgo dentro del sector. Esta situación no está determinada directamente por el aumento de la mano de obra como se podría creer, sino por los riesgos que encierra el proceso industrial en sí. (Riveros, 2000).

El informe que dio a conocer el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) detalló que la rama que tuvo un mayor crecimiento en la generación de empleo fue la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con 7,9% de variación, lo que representó los 278.000 nuevos empleos. Luego están las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler e industria manufacturera con variaciones de 2,5% y 1,1%, respectivamente. (Comunicaciones, 2018).

Teniendo en cuenta el crecimiento laboral que se ha presentado y sobre todo lo más importante el formalismo del trabajo en este sector ha permitido tener informes y reportes de la accidentalidad, que nos permite conocer los riesgos que están expuestos este sector, y así mismo aplicar la promoción y prevención a las enfermedades y accidentes de trabajos.

El ambiente de trabajo conlleva la exposición a riesgos físicos asociados al clima, el terreno, los incendios y la maquinaria; riesgos químicos asociados a los plaguicidas, fertilizantes y combustibles; riesgos biológicos que incluyen la exposición a polvo (orgánico e inorgánico) y alérgenos, y también contacto con plantas, animales e insectos; riesgos ergonómicos y psicosociales, como la manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetidos, y una organización de trabajo con una gran variedad de peligros para la salud, en particular las muchas horas de trabajo.

En esta investigación evaluar el Riesgo psicosocial, aunque para la comunidad AMG es difícil entender el termino teniendo en cuenta que la mayoría de los colaboradores no han estudiado cuando se le asocia con el estrés laboral entiende la relación que tiene en la productividad de la empresa; Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). (La organización del trabajo y los riesgos psicosociales, 2019).

De acuerdo a estudios especializados de la salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grande grupos de riesgos psicosociales, como los son el exceso de exigencias psicológicas del trabajo,, la falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo, muchas veces nos pasa que estamos en el lugar equivocado y que en el trabajo en el que se encuentra no hay oportunidad de mostrar las habilidad, la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, es decir la falta de un buen líder, la escasa compensación del trabajo y por último la doble jornada o doble presencia.

La interacción entre los riesgos físicos y psicosociales que se presenta en el sector agropecuario, un riesgo ergonómico como la manipulación manual, posturas forzadas, equipo de trabajo y de protección personal inadecuado tiene una interacción con el riesgo psicosocial de largas jornadas y ritmos elevados, lo anterior nos muestra que los riesgos físico y psicosociales pueden generarse entre sí e influir para que uno de esto se presente, debido a la presencia de alguno de estos riesgos.

El Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias de la OMS reconoce que el número de personas expuestas a los factores estresantes extremos es grande y que la exposición a estos factores estresantes extremos es un factor de riesgo para los problemas sociales y de salud mental. En la ilustración 1 nos muestra los factores psicosociales.

Hay muchos factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo. Por ejemplo, puede ocurrir que una persona tenga las aptitudes necesarias para llevar a cabo sus tareas, pero no disponga de suficientes recursos o no reciba el apoyo que necesita debido a las prácticas de gestión y administración de la empresa.

Factores del entorno y del puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> •Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas) •Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo •Ritmo de trabajo elevado
Factores organizativos	<ul style="list-style-type: none"> •Supervisión y estilos de dirección inadecuados •Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo •Discriminación
Relaciones en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> •Acoso sexual •Acoso laboral o mobbing •Violencia laboral
Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad sobre el futuro en la empresa •Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera
Carga total de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> •Doble jornada: interacción de demandas familiares y laboral •Descanso insuficiente

Figura 4 Factores de riesgo psicosociales

Nota: Elaborado por autores

Los riesgos también pueden guardar relación con el contenido del trabajo. Por ejemplo, puede que las tareas asignadas a una persona no se adecúen a sus competencias o que la carga de trabajo sea permanentemente elevada. Algunos trabajos, como ocurre con los que desempeñan el personal humanitario y el de primera intervención, acarrear un riesgo más elevado, pueden afectar a la salud mental y causar síntomas de trastornos psiquiátricos o un consumo nocivo de alcohol, drogas o psicofármacos. Además, los riesgos pueden ser superiores en situaciones en las que el equipo no está cohesionado o no se dispone de apoyo social.

El acoso psicológico y la intimidación en el trabajo (mobbing) son causas frecuentes de estrés laboral y otros riesgos para la salud de los trabajadores, y pueden ocasionar problemas físicos y psicológicos. Estos efectos en la salud tienen consecuencias para las empresas, que se concretan

en pérdidas de productividad y una alta rotación del personal. Además, pueden afectar negativamente a las interacciones familiares y sociales. (Salud mental en el lugar de trabajo, 2019).

Todos tenemos familia, amigos, un entorno social más allá del profesional en el que se producen situaciones que nos desestabilizan emocionalmente. Una organización que desee ocuparse del bienestar emocional de sus colaboradores pondrá el foco en la persona, esto es: se ocupará de abordar aspectos directamente vinculados con el entorno laboral y aspectos vinculados a las circunstancias individuales.

Las empresas ya están incorporando, como beneficios sociales, servicios tales como atención psicoemocional, dieta saludable, gimnasia, yoga, fisioterapia, entre otros. El departamento de personas en las empresas va más allá de los conceptos de clima y cultura. Liderazgo está poniendo el foco en el bienestar, en el sentido amplio de la palabra.

Es muy importante para la empresa darle la importancia a la salud mental de sus colaboradores, aunque actualmente la sociedad no entienda el grado de afectación que estas situaciones psicosociales pueden afectar la integridad de una persona.

El factor psicosocial en el trabajo corresponde a las “interacciones entre la labor, el medio ambiente y las condiciones de la organización, por una parte y por otra, a las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el medio laboral” (Comite mixto OIT-OMS, 1984). Estos factores influyen en la salud y el desempeño de las personas, según la Resolución 2646 (2008), su impacto se cataloga como:

Factor de riesgo: condición psicosocial cuya identificación y evaluación muestra efectos

negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector: condiciones del trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

6.2.2. Definición de riesgos y factores psicosociales.

Todo trabajo humano induce a que las personas logren la excelencia o por el contrario se genere un daño a la salud tanto como física como psicológicamente, siempre se ha visto el trabajo físico como una forma de subsistir, durante el esclavismo aún no se comprendía sobre el concepto de condiciones de trabajo y riesgo, pero simplemente había quienes tenían que asumirlo ya que de ese trabajo Vivían.

La perspectiva laboral ha cambiado a lo largo de la historia pues desde comienzos de los sindicatos, la pelea constante por los derechos humanos y las diversas formas de producción han hecho que las condiciones de trabajo evolucionen en aspectos como número de horas trabajadas, condiciones físicas ruido, temperatura y ambiente teniendo un efecto en la disminución del absentismo, en la incidencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, sin embargo se puede decir que a raíz de estos cambios quedo atrás los problemas de salud como propios del individuo para convertirse en un problema social, empresarial y algo a lo que tienen derecho las personas. De ahí surge el concepto de riesgo laboral para la salud pues aparece implícito al derecho de la integridad física todo esto surge alrededor de la Edad Media y en el Renacimiento con la aparición de los gremios que suponían ser la primera defensa contra ciertas condiciones laborales y trato a los trabajadores.

El concepto de Factores Psicosociales surge hacia 1984 cuando a través de un documento publicado "Reconocimiento y Control" por la Organización Internacional del Trabajo insta a la importancia de los efectos reales en la dificultad de su formulación y su complejidad.

Los factores psicosociales describen una insuficiente cultura corporativa, clima laboral, estilos de liderazgos. Los factores de psicosociales de riesgo hacen referencia aquellas condiciones organizacionales que tienen alta probabilidad de causar efecto negativo sobre la salud de los trabajadores y bienestar desencadenando niveles de tensión y estrés provenientes de múltiples componentes como falta de control, excesivas horas de trabajo, ritmo de trabajo, horarios, mala comunicación, sobrecarga del rol, y demás (Bernardo, 2011,).

Hasta hace algunos años, la preocupación de las empresas por los trabajadores se reducía a cumplir con unos mínimos normativos en materia laboral, tales como el pago oportuno de salarios o cierto número de horas a trabajar por semana y poco a poco esta preocupación fue direccionándose hacia los riesgos físicos y ambientales en el trabajo en general (Moreno, 2011). Este pensamiento viene evolucionando trayendo cambios significativos como la consideración de una concepción biopsicosocial de la salud y la necesidad de que esta sea promovida en los lugares de trabajo. Ello ha supuesto una concepción de la prevención de los riesgos y accidentes laborales que incluye los llamados riesgos ergonómicos y psicosociales. Ha llevado también a la consideración de los daños psicosociales como una de las consecuencias de una inadecuada prevención de riesgos (Peiró, 2004, p. 180).

En este entendido, los Estados y las organizaciones orientan sus esfuerzos hacia una comprensión integral de la dimensión humana, con el supuesto que, si el trabajador se encuentra

en buenas condiciones de salud física y psicológica, habrá un impacto positivo en la productividad y disminución de costos en materia de atención médica y acompañamiento.

Los riesgos psicosociales laborales “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno, 2011, p. 7). Estos son riesgos reales, bien sea que se evidencien inmediatamente o a mediano y largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo (Moreno y Garrosa, 2013), que son los riesgos históricamente considerados en el trabajo.

El riesgo psicosocial, que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (Gómez, Hernández y Méndez, 2014).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos acerca a una definición precisa de los factores psicosociales, no sin antes indicar el nivel de dificultad del tema, “los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3). También señala:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p. 3).

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible identificar dos componentes determinantes en el desarrollo de los riesgos psicosociales y son: los factores organizacionales y los factores laborales.

Los factores organizacionales comprenden:

Política y filosofía de la organización: relación trabajo-familia, gestión de los recursos humanos, política de seguridad y salud, responsabilidad social corporativa y estrategia empresarial.

Cultura de la organización: política de relaciones laborales, información organizacional, comunicación organizacional, justicia organizacional y supervisión/liderazgo.

Relaciones industriales: clima laboral, representación sindical y convenios colectivos.

Los Factores laborales constan de:

Condiciones de empleo: tipo de contrato, salario y proyección laboral.

Diseño del puesto: rotación de puestos y trabajo grupal.

Calidad en el trabajo: uso de habilidades laborales, demandas laborales, autonomía y capacidad de control, seguridad física en el trabajo, apoyo social y horas de trabajo (España, 2010).

Dichos factores ejercen influencia en los trabajadores, pues impactan su vida laboral, social y familiar.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012) detectó los riesgos psicosociales más relevantes, ya que son los que mayores efectos negativos crean en la salud del trabajador. Son: el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el mobbing y el acoso sexual.

Como se considera que los riesgos psicosociales afectan los derechos humanos y fundamentales del trabajador de tal manera que resulta necesario legislar su prevención y sanción, “han sido recogidos en la mayoría de constituciones nacionales actuales, y por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional” (Moreno, 2011, p. 8). Grosso modo, nos permitimos analizar las cuatro clases de riesgos psicosociales laborales:

El estrés:

Es una respuesta adaptativa del organismo ante una situación de presión o amenaza externa (Peiró y Lira, 2013). Los factores de estrés psicosocial más comunes en el ambiente laboral dependen de lo siguiente: contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo, horarios, control, ambiente y equipos, cultura organizacional y funciones, relaciones interpersonales, rol en la organización, desarrollo de carreras, relación trabajo-familia y seguridad contractual.

La violencia en el trabajo:

Son “aquellos incidentes en donde las personas son abusadas, amenazadas o asaltadas en circunstancias relacionadas con su trabajo, suponiendo un reto, explícito o implícito, para su seguridad, bienestar y salud” (Wynne, Clarkin, Cox y Griffiths, 1997, p. 1, citados en Díaz y Báez, 2013). Son de índole psicológica y también física. Dentro de las conductas identificadas como violentas están: el abuso emocional (comportamientos hostiles), la incivilidad (conductas rudas e irrespetuosas), el acoso psicológico o mobbing y el acoso sexual. Por la contundencia de estos dos últimos tipos de violencia en el trabajo, se estudian de manera paralela en esta sección.

El mobbing:

El acoso psicológico en el trabajo o acoso laboral lo entiende Caamaño Rojas como un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de uno o más trabajadores, o de estos de consuno, contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación (2011, p. 218).

La finalidad de este fenómeno puede ser de distinta naturaleza, como obtener la renuncia forzada del acosado, buscar una situación propicia para lograr su posterior despido o conseguir la abstención de la defensa jurídica de sus derechos (Gamonal y Prado, 2006), o simplemente como diría Iñaki Piñuel y Zabala “eliminarl[o] de la organización” (2001, p. 188).

El acoso sexual:

Puede entenderse como “la conducta indeseada de carácter sexual presentada en el trabajo que es evaluada por el receptor como ofensiva, que excede sus recursos o que amenaza su bienestar” (Fitzgerald, Swan y Magley, 1997, p. 15). Igualmente, la directiva 2002/73 de la Comunidad Europea sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres lo define como toda situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2002).

El acoso sexual es, como veremos, un problema que afecta principalmente a las mujeres.

Los conflictos laborales como riesgos psicosociales.

Consideramos que los conflictos laborales son la base de los riesgos psicosociales, toda vez que son una tensión o choque generado en el marco del ambiente de trabajo, y que nos atrevemos a indicar que siempre se suscitará porque como en cualquier campo interpersonal se estará expuesto a tensiones, luchas, ideas e intereses distintos. Mal manejados desencadenarán una serie de estrés laboral, u otros problemas, con la potencialidad de causar un daño psicológico, físico o social en los trabajadores (Gil-Monte, 2009).

En efecto, cada individuo está formado por unos valores, intereses, metas, pensamientos y vivencias diferentes, y al momento de interactuar con otras personas se ve enfrentado a lidiar con posturas contrarias a la suya, es aquí cuando surgen las confrontaciones, haciendo del conflicto un fenómeno inherente al ser humano. Lo anterior se aplica en los distintos ámbitos de la vida en sociedad, especialmente en el ambiente laboral, pues los trabajadores deben convivir día a día en situaciones de estrés cumpliendo las funciones encomendadas por los empleadores.

El conflicto laboral no es malo per se, pues puede conducir a la construcción de un grupo de trabajo más unido, incluyente y respetuoso; el problema surge cuando los conflictos no se abordan de forma adecuada y se tornan tóxicos, llevando incluso a la violencia laboral. Es decir, que un conflicto laboral mal manejado aumenta el riesgo para los trabajadores de sufrir algún perjuicio en su salud, y por ello la labor de prevención se vuelve indispensable para evitar situaciones indeseadas.

El conflicto puede presentarse de dos formas (Ortiz, 2009). Una, conflicto laboral horizontal, entendido como la tensión entre trabajadores con un mismo cargo; sectores o grupos de trabajo al interior de la organización; nacionalidades o etnias; trabajadores nacionales e inmigrantes;

trabajadores calificados y rasos; trabajadores sindicalizados y no sindicalizados; trabajadores fijos y temporales, entre otros. En concreto, conflictos generados dentro de las relaciones de trabajo sin que se halle presente el elemento de la subordinación, con causas atribuibles a factores como las condiciones de trabajo, cultura y clima organizacional. Dos, conflicto vertical, el cual se presenta entre empleador y trabajador o entre gerencia y trabajadores.

6.2.3. Impacto de los riesgos laborales psicosociales en trabajadores, empresas y terceros.

Los riesgos psicosociales son uno de los riesgos laborales más grandes a los que se enfrentará un trabajador, pues pueden involucrar a otros individuos, y sus causas y efectos pueden ser múltiples. Dentro de las consecuencias más importantes de los riesgos laborales de tipo psicosocial se tienen (España, 2010):

Para el trabajador:

Físicas (European Agency for Safety and Health at Work, 2000): estrés, hipertensión arterial, alteraciones metabólicas, consumo de sustancias psicoactivas como el alcohol, desórdenes músculo-esqueléticos, trastornos cardiovasculares, ansiedad e irritabilidad.

Psicológicas: enfermedades mentales, desórdenes afectivos, depresión, baja autoestima y desmotivación.

Conflicto trabajo-familia: grandes cargas laborales que no facilitan cumplir con las responsabilidades familiares, bajos niveles de compromiso con la organización, ansiedad, consecuencias psicológicas y hostilidades en casa.

Violencia laboral y/o acoso laboral: un conflicto laboral mal llevado puede derivar en violencia laboral o incluso en prácticas de acoso laboral.

Para la empresa/empleador:

Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones, pues repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la línea de negocio de la organización (España, 2010, p. 76).

Sino que la afectan internamente, disminuyendo sus posibilidades de ganancias. Lo anterior comporta que haya organizaciones disfuncionales impidiendo tener la productividad deseada.

Los principales riesgos que corren las empresas se manifiestan en aspectos tangibles como ausencia de compromiso laboral, insatisfacción, baja productividad, mal clima organizacional, mayor rotación de trabajadores y aumento de costos.

Para terceros.

Los accidentes y daños son el mayor impacto observado. Sobre todo, se reconoce en las empresas que ofrecen servicios, puesto que en sectores como el de la salud, por ejemplo, se puede afectar la calidad en el cuidado de los pacientes (España, 2010). Los riesgos psicosociales y en especial los conflictos laborales trascienden la empresa y pueden repercutir en el interés más grande que tiene esta: sus clientes.

Tal como se pudo apreciar, los conflictos y los factores de riesgo psicosocial “perjudican las relaciones que mantiene el trabajador en una organización, incurriendo sobre las características del clima organizacional” (Abello y Lozano, 2013). Veamos brevemente esas relaciones.

6.2.4. Relación Riesgo psicosocial con grupos interesados

Relación Clima organizacional y riesgos psicosociales.

El clima organizacional o clima laboral “hace referencia al conjunto de condiciones existentes en la organización que tienen impacto sobre el comportamiento individual” (Paris-Marcano, 2014, p. 41). Como se puede deducir, es una expresión que abarca numerosos factores que pueden ser internos y/o externos; involucra a la organización y sus esfuerzos por brindar un ambiente óptimo de trabajo, pero también las interacciones entre los trabajadores, sus percepciones y su bienestar.

Por esto, autores como Neuman y Barón (1998) indican que el clima organizacional es una variable trascendental a la hora de analizar los efectos de la estructura organizacional en los comportamientos de los individuos de la empresa, ya que finalmente sí hay una influencia entre el ambiente en el que se trabaja y las conductas de las personas.

Es responsabilidad de la empresa brindar todas las herramientas, infraestructura, directrices y políticas que permitan desarrollar a cabalidad las funciones encomendadas; en otras palabras, la organización debe generar un ambiente de trabajo propicio para su personal.

Riesgos psicosociales y grupos laboralmente discriminados.

Desde 1944 con la Declaración de Filadelfia (OIT, 2015), pasando por tratados internacionales, recomendaciones e informes, se busca alcanzar la igualdad en materia laboral, pero no es una labor fácil, especialmente para aquellos grupos que, debido a prejuicios en la sociedad o por diferencias culturales, físicas e ideológicas, son discriminados, como lo las

mujeres, personas pertenecientes al grupo LGBT, raza negra, discapacitados y los de edad avanzada.

Relación entre los riesgos psicosociales y el consumo de drogas.

Los efectos que sobre nuestra salud ejercen los factores de riesgo psicosociales, no van a determinar únicamente la aparición de ciertas patologías a nivel físico y/o psíquico, también van a poner en marcha mecanismos en los trabajadores y trabajadoras sometidos a ellos, cuyo principal objetivo irá dirigido a intentar mitigar dichos efectos.

En este sentido, podemos definir los factores de riesgo en relación a las drogodependencias como: Aquéllas condiciones relacionadas con la actividad laboral que pueden incrementar la probabilidad de que un trabajador/a haga uso y/o abuso de una determinada, o incluso varias sustancias, con la finalidad de amortiguar dichas condiciones desfavorables.

Esta conducta va a favorecer el establecimiento de pautas de consumo inadecuadas que pueden repercutir negativamente, no sólo en su salud, sino también en su actividad laboral.

Cuando hablamos de relación entre los factores de riesgo de origen psicosocial y el consumo de drogas, no lo hacemos estableciendo una relación directa causa-efecto, sin embargo, la suma de los factores de riesgo puede provocar cierta vulnerabilidad hacia un uso y/o abuso de drogas.

No obstante, si en un primer momento podemos considerar el lugar de trabajo como un factor importante en las drogodependencias, junto a otros de carácter personal, social y familiar, debemos tener presente que éste es también idóneo como factor de protección de las adicciones.

No podemos obviar que gran parte de nuestro tiempo lo ocupa el trabajo, por tanto, éste se configura como el espacio más favorable para el manejo de los factores de riesgo que facilita el consumo y potenciar los que lo previene.

Se han identificado aquéllos factores de riesgos que pueden inducir el consumo de determinadas sustancias, o incluso potenciar una conducta adictiva ya instaurada.

De esta manera, ante la aparición de los síntomas derivados de los trastornos que sobre nuestra salud, causan los factores de riesgo de origen psicosocial, tales como: depresión, ansiedad, fatiga, molestias gastrointestinales, dolores musculoesqueléticos, tensión, etc.; se produce un aumento de la ingesta de fármacos principalmente y sin supervisión médica.

Otra de las sustancias utilizadas son los estimulantes, fundamentalmente en los trabajos nocturnos y en los que conllevan turnos rotatorios, junto con el alcohol, el tabaco y los fármacos

Los trabajadores/as que soportan una alta carga de trabajo son más propensos a ingerir estimulantes e hipnóticos, todo ello sin supervisión médica.

Tanto la precariedad en el empleo como la insatisfacción en el mismo pueden inducir a un abuso de sustancias de todo tipo, (ansiolíticos, hipnóticos, estimulantes, antidepresivos).

Los trabajos que requieren largos desplazamientos y ausentarse del hogar durante periodos de tiempo más o menos prolongados, suelen favorecer el consumo de alcohol principalmente. Con ello se intenta paliar la soledad y el aislamiento al que conducen este tipo de trabajos.

También pueden hacer un uso/abuso de esta sustancia aquellas personas que se dedican a los negocios (comerciantes), al ser utilizado éste como mediador en la venta y atención al cliente.

Tengamos en cuenta que el alcohol es una droga socialmente aceptada, junto con el tabaco.

Los trabajos rutinarios y monótonos son más proclives al consumo de estimulantes como el café, el té; mientras que durante las jornadas de trabajo prolongadas se puede hacer un uso inadecuado de los estimulantes y también se fuma en mayor proporción.

Por último, el ritmo de trabajo que deben soportar quienes trabajan a destajo o con alto rendimiento puede incitar a un consumo abusivo de fármacos de todo tipo.

Para prevenir este tipo de conductas es preciso tener presentes las medidas de prevención recomendadas en cada una de las situaciones en que actúan estos factores de riesgos.

Establecimiento de acciones preventivas

Dado que las acciones preventivas relativas a los riesgos psicosociales se relacionan principalmente con la modificación del modelo organizativo y de los procesos de la empresa, necesariamente su adopción deberá ser concretada y asumida por los órganos de decisión responsables de los mismos, si bien se debe realizar a través de un proceso necesariamente transparente y abierto a la participación de los trabajadores. Las acciones de mejora deberán adoptarse teniendo en cuenta, entre otros criterios, su viabilidad, los costes, la posibilidad de implantación y los beneficios asociados. De este modo, se pretende facilitar la toma de decisión sobre las medidas que finalmente se implementarán, planificando las estrategias más adecuadas dirigidas a la mejora de la salud laboral, a través de la evaluación rigurosa e individual de cada problema específico, su relación coste-beneficio y sus posibles repercusiones. Las medidas a proponer han de ser concretas y ajustadas a la realidad, huyendo de propuestas genéricas que no son aplicables cuyo contenido se suele disipar en el tiempo. Dado que para cada condición o factor de riesgo concreto y su problemática asociada se pueden establecer tantos tipos de

propuestas preventivas como posibilidades de mejora organizativa, es preferible concretar pautas de actuación sencillas y viables que puedan demostrar su eficacia en el tiempo, antes que plantear cambios de gran alcance, pero poco asequibles.

6.3.Marco legal

Las entidades gubernamentales nacionales e internacionales han creado normas con la finalidad de proteger la salud y el bienestar integro de cada individuo, esta tarea de protección a través de criterios estandarizados para los empleadores y empleados no ha terminado, esa labor es continua y persistente, desafortunadamente no existe una cultura de protección propia, menos en términos de jerarquía cuando el tema de Seguridad y Salud en el trabajo en algunos sectores del trabajo se ha convertido en una carga económica, la cual se ha visto como un gasto innecesario, sacando del contexto la importancia del recurso humano dentro de las organizaciones, y lo peor que el mismo trabajador no se da el valor que se merece en cuanto a los cuidados necesarios en Seguridad y Salud en el Trabajo siendo la persona expuesta la primera afectada en caso de una eventualidad o desacato a la norma.

Teniendo en cuenta que el sector agrario se ha considerado como uno de los sectores con altos grados de exposición a riesgos laborales la empresa AMG consiente de la gran necesidad en la intervención de los mismos, busca la manera de prevenir, minimizar y/o controlarlos en la fuente, el medio y en la persona. Por este motivo se busca de información referente a riesgo psicosocial y psico laboral en colaboradores de la empresa AMG, lo cual se hace necesario hacer una revisión a la normatividad sobre estos riesgos que día tras día son más críticos en todas las áreas de trabajo y en este caso en trabajos de agricultura y ganadería.

El Decreto 614 de 1984

“Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”

El presente decreto hace énfasis a la creación de los programas a los que actualmente llamamos Seguridad y Salud en el Trabajo contiene directrices aplicables a las empresas tanto públicas como privadas, su principal objetivo es la prevención de accidentes y enfermedades derivadas de las actividades realizadas en los lugares de trabajo.

Artículo 2. Objeto de la Salud Ocupacional actualmente Seguridad y Salud en el Trabajo.

El presente artículo trata de orientar acciones que favorezcan el bienestar íntegro de las personas en sus sitios donde desarrollan sus actividades. El cual tiene por objeto proteger a la persona contra riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, PSICOSOCIALES, mecánicos, eléctricos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo

Artículo 30. Contenido de los programas de Salud Ocupacional actualmente Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, conjuntamente con el subprograma de higiene industrial y seguridad industrial([*DECRETO_0614_1984*], s. f.)

La Resolución 1016 de 1989

“Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o desarrollos en el país”

La presente norma de manera obligatoria establece que todo empleador debe cuidar la salud y seguridad de cada uno de sus colaboradores, los empleadores también deben responder por programas de seguridad y salud en el trabajo efectivos encaminados al bienestar de la población trabajadora.

Artículo 1. “Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.”

Artículo 10. “Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”([RESOLUCION_MINTRABAJO_RT101689], s. f.)

La Ley 1016 del 2006

“Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

A través de esta importante ley se empieza a tener un control sobre el acoso laboral que por mucho tiempo ha tenido oprimido a un sin número de colaboradores, no valorando la importancia que tiene el talento humano dentro de una organización, desafortunadamente hasta el día de hoy existen malos hábitos de maltrato a los colaboradores en las empresas pero afortunadamente existen normas con las que se pueden amparar en el momento de querer hacer cumplir la ley.([LEY_1010_2006], s. f.)

La Resolución 2646 de 2008

“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”([RESOLUCION_MINPROTECCION_2646_2008], s. f.)

Hace referencia a las definiciones que se tratan durante toda la resolución, comprendiendo conceptos como trabajo, riesgo, factor de riesgo, factor de riesgo psicosocial, condiciones de trabajo, estrés, carga física, carga mental, carga psíquica o emocional, carga de trabajo, acoso laboral, efecto de salud, efectos de trabajo, evaluación objetiva, evaluación subjetiva y patología, concepciones laborales como jornada de trabajo, carga física, condiciones de medio ambiente, número de trabajadores, beneficios del empleado, programas de capacitación y evaluación de factores psicosociales.

La Resolución 652 de 2012

“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”

Artículo 1.

Tiene como principal objetivo la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos

Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

Artículo 11. Responsabilidad de los empleadores públicos y privados.

Las entidades públicas o las empresas privadas, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral.

Es responsabilidad de los empleadores promover ambientes sociales amenos en el interior de sus organizaciones con la finalidad de garantizarles a sus colaboradores su integridad y bienestar social.

El Decreto 652 en la Resolución 1356 de 2012

“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 652 de 2013”

Artículo 1. Modifíquese el artículo 3o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“Artículo 3. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.([RESOLUCION_MTRA_1356_2012], s. f.).

La ley 1616 de 2013

“Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.

Cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud.

Artículo 9. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral

Referente a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, las Administradoras de Riesgos deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.([*LEY_1616_2013*], s. f.).

El Decreto 1477 de 2014

“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”

“A través del cual se expidió la tabla de enfermedades laborales y en el cual se establecieron los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de las enfermedades laborales psicosociales que pueden presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como actividad laboral en la que existan agentes causales y demuestre la relación con el perjuicio a la salud. También se incluye el síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de burnout) como una de las enfermedades laborales del grupo IV: trastornos mentales y de comportamiento.([*DECRETO_1477_2014*], s. f.)

El Decreto 1443 de 2014

“Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”

Artículo 3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Artículo compilado en el artículo 2.2.4.6.3 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015.

Referente a Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina encaminada a la prevención de accidentes laborales su principal objetivo es el mejoramiento de ambientes de trabajo y la salud de los colaboradores, su finalidad es la prevenir y conservar la salud física, mental y social de los trabajadores en los sitios de trabajo ”([*DECRETO_1443_2014*], s. f.).

Decreto 1072 de 2015

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Refiere que es una disciplina encaminada a la prevención de lesiones y enfermedades causadas en los lugares de trabajo así como la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, por lo tanto debe disponer de recursos para la prevención de los riesgos que afecten la salud física, mental y social de los colaboradores.

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control

Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia realizado a través de la matriz IPER, esta matriz es una herramienta muy útil en la identificación de peligros y evaluación de los riesgos, realizando una buena inspección en todos los puestos de trabajo podemos identificar la relevancia el riesgo el cual se puede intervenir con métodos de prevención efectivos, sea en la fuente, en el medio o directamente en el individuo.

([*DECRETO_1072_2015*], s. f.)

Resolución 0312 de 2019

“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”

En el numeral 4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados, en el cual la batería psicosocial nos permitirá identificar riesgos asociados a este aspecto. (RESOLUCIÓN 312 DE 2019, 2019)

Resolución 2404 del 22 de julio de 2019

“Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención, e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”

La importancia de este instrumento es que dan directrices efectivas en la búsqueda del objetivo que es identificar factores psicosociales que estén afectando o puedan afectar la salud de los colaboradores. La prevención es uno de los aciertos que debe tener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 2404 de 2019, s. f.)

En las normas internacionales, México en su Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 43, establece las obligaciones atribuibles a la figura del empresario (patrón) el cual deberá cumplir a efectos de evitar o bien controlar la incidencia de los riesgos psicosociales, así mismo el Reglamento establece que tendrán también consideración de Factor de riesgo psicosocial aquellos que derivan de condiciones peligrosas inherentes al trabajo. (*n152.pdf*, s. f.) La norma Mexicana PROY-NOM-035-STPS Factores de Riesgo Psicosocial tiene por objeto “Establecer los elementos para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. (*DOF - Diario Oficial de la Federación*, s. f.)

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) proporciona información de promoción y apoyo encaminados a los factores de riesgos psicosociales, a las mejoras en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores, funciones que les encomienda la Ley de PRL y la EESST 2015-2020. (*El Instituto*, s. f.)

7. Marco metodológico de la investigación

7.1. Tipo de investigación

Teniendo en cuenta el objeto de la investigación, el paradigma utilizado en este proyecto de investigación tiene un enfoque cuantitativo. El enfoque cuantitativo se base en el análisis y recolección de datos empleando técnicas matemáticas y estadísticas (*ITSON 2006*, s. f.). El estudio se llevó a cabo a través de datos recolectados de forma directa en campo para probar la

hipótesis con la encuesta previamente seleccionada. Se utilizó una pregunta problema sometida a investigación, delimitada y concreta.

La investigación cuantitativa prueba la hipótesis previamente establecidas y confía en la medición numérica para establecer patrones de comportamiento de una población, también estudia conductas y otros fenómenos observables.(ITSON 2006, s. f.) Las principales características del método cuantitativo: va de lo general a lo particular, en este tipo de investigación los planteamientos a investigar son delimitados desde el inicio del estudio. En una investigación cuantitativa debe ser lo más objetiva posible(Hernández Sampieri et al., 2010)

El diseño de investigación en que se basara el presente estudio, será un tipo de investigación descriptiva o de campo, la cual se realizara con datos reales de los colaboradores con el fin de identificar si existe bienestar o cualquier riesgo asociado a los factores psicosociales.

La investigación de tipo descriptiva o de campo se divide en tres métodos de investigación: a) Método de observación; b) Método de estudio de caso; c) Método de encuesta. Para darle un mejor enfoque a esta investigación, utilizaremos el método de la encuesta. Este método incluye responder preguntas a través de entrevistas o cuestionarios(▷ ¿Qué es la Investigación Descriptiva? - 2020, s. f.).

Toda investigación tiene un determinado método y un determinado encuadre(Cazau, s. f.). En este estudio, recogeremos y analizaremos la información directamente en el campo donde se encuentre el personal de la empresa Alejandro Muñoz Gil. Esta investigación es necesaria para identificar con exactitud el suceso, fenómeno o situación real a la que se enfrentan en su día a día los colaboradores de la empresa AMG. Con este estudio se buscara coger información y medirla para así determinar la situación de la población. Estos estudios buscan especificar las

propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno (Cazau, s. f.).

7.2. Método de investigación

Fase 1: Planeación.

En la primera fase de la metodología se organizó la batería para evaluar el riesgo psicosocial de acuerdo al puesto de trabajo, se tomó el formato investigado por la Universidad Javeriana Y que Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo aprobó.

La batería para evaluar el riesgo psicosocial está compuesta por ocho instrumentos:

Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para jefes y directivos, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para profesionales, técnicos y operarios, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, Cuestionario para la evaluación del estrés.

Fase 2. Ejecución

En la segunda fase, se procedió a aplicar la batería de riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa, para ello se solicitó la autorización del gerente para el ingreso a las plantaciones y poder ejecutar la batería, se tuvo que aplicar por 5 trabajadores por día, debido a la emergencia sanitaria del Covid-19, pues no se podía tener aglomeraciones.

Fase 3: Sistematización y análisis de datos obtenidos

En esta fase, se contó con una aplicación PERFILAR, en el cual se suministró los datos obtenidos, para su respectivo análisis.

Fase 4: Establecimiento de Recomendaciones

Por último y de acuerdo a los resultados con su análisis, se procederá a instaurar las recomendaciones intralaborales, extralaborales y de estrés que permitan intervenir los riesgos y las áreas priorizadas.

7.3. Recolección de la información

7.3.1. Fuentes de información

Se denominan fuentes de información diversos tipos de documentos que contienen datos útiles para satisfacer una demanda de información o conocimiento (*TIPOS DE FUENTES DE INFORMACIÓN*, s. f.). Es muy importante identificar las fuentes de información las cuales nos dan una mejor visión sobre nuestro tema de investigación.

7.3.1.1. Fuentes de información primaria

Contienen información nueva y original, resultado de un trabajo intelectual (*TIPOS DE FUENTES DE INFORMACIÓN*, s. f.). La fuente de información primaria serán los datos obtenidos de la población, a través de las encuestas realizadas al personal (administrativo y operativo) de la empresa Alejandro Muñoz Gil, también utilizaremos libros, revistas científicas, informes técnicos, investigaciones de instituciones públicas y privadas y normas técnicas. Existen tres tipos de fuentes de información que son: Fuentes de información primaria,

secundarias y terciarias, para este estudio utilizaremos las fuentes de información primaria y secundaria

7.3.1.2.Fuentes de información secundaria

Contienen información organizada, elaborada, producto de análisis, extracción o reorganización que refiere a documentos primarios originales(*TIPOS DE FUENTES DE INFORMACIÓN*, s. f.)

En las fuentes de información secundarias, harán parte aquellas referencias como proyectos de grados, artículos de revista, enciclopedias, entre otras publicaciones asociadas a la evaluación de factores de riesgos psicosociales.

7.3.2. **Técnica de recolección**

7.3.2.1.Población

Población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación(López, 2004). Una vez identificada y definida la unidad a la que se le realizara el análisis, se continuara con la selección del personal o población los cuales deberán responder los cuestionarios para la recolección de la información.

La población seleccionada para el desarrollo del presente estudio son los colaboradores de la empresa Alejandro Muñoz Gil, ubicados en diferentes municipios del departamento de Santander como son Sabana de torres se encuentran 18 trabajadores de los cuales 3 son

administrativos y 15 operativos; Bucaramanga 2 trabajadores administrativos; Puerto Wilches y Rionegro 5 y 3 trabajadores respectivamente siendo de la parte operativa.

7.3.2.2.Muestra

La muestra es un conjunto de elementos con características definidas que pertenecen a una población. Según(López, 2004) La muestra es un subconjunto o parte del universo o población que se llevara a cabo la investigación. Es la muestra una herramienta muy importante y la más necesaria para realizar el estudio investigativo que se quiere analizar.

La muestra se realizará a 25 hombres y 3 mujeres personal administrativo y operativo de la empresa Alejandro Muñoz Gil. Siendo todos participantes voluntarios, dado a que no son obligados a participar y en cualquier momento podrán desistir, distribuidos en la empresa de la siguiente manera: área administrativa = 5 personas; sede principal = 16 personas; Marcella = 2; Cairo = 2; la unión = 3, para un total de 28 personas

7.3.2.3.Materiales

Hojas de cuestionario, conformadas por 31 preguntas de cuestionario para la evaluación del estrés, 31 preguntas del cuestionario de factores psicosociales extralaborales, 123 preguntas del cuestionario de factores psicosociales Intralaborales forma A, 97 preguntas del cuestionario de factores psicosociales Intralaborales forma B, 19 preguntas de ficha de datos generales y consentimiento informado.

7.3.2.4.Técnica

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, (intralaborales forma A, extralaborales forma B y el cuestionario de estrés), la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales. Estos instrumentos son de uso público del Ministerio de la Protección Social.

7.3.2.5. Procedimiento

Para el desarrollo del cuestionario se citó a dos trabajadores por día a la oficina de sabana de torres, pues debido a la emergencia sanitaria no se podía tener aglomeraciones.

7.4.Hipótesis de investigación

La palabra hipótesis se describe de la siguiente manera hipo = bajo, thesis = posición o situación(*LA FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS*, s. f.) La hipótesis es una situación a la que se le pretende dar una solución provisional. La hipótesis planteada para esta investigación será la siguiente:

H1: las condiciones laborales de los colaboradores de AMG se encuentran asociadas con el estrés otros problemas de salud mental.

H0: Las condiciones laborales de los trabajadores de AMG no se encuentran asociadas con el estrés u otros problemas de salud mental.

7.5. Análisis de la información

Los Instrumentos de la Batería que se analizaron en la empresa Alejandro Muñoz Gil son los siguientes: las condiciones individuales, intralaborales, extralaborales, y estrés, los cuales se identifican a través de la información individual (socio-demográficos y ocupacional), cuestionarios de factores de riesgo intralaboral (forma A y forma B), cuestionarios de factores de riesgo extralaboral, y cuestionario de estrés.

Las condiciones individuales son las características propias del trabajador como son las variables socio demográfico y ocupacional relacionado en la Batería de Instrumentos las cuales se relacionan a continuación:

Información Socio-demográfica:

a). Sexo; b). Edad (calculada a partir del año de nacimiento); c) Estado civil; d) Grado de escolaridad (ultimo nivel de estudios alcanzado); e) Ocupación u oficio; f) Lugar de residencia actual; f). Estrato socioeconómico de la vivienda; g). Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo); h). Número de personas a cargo (personas que de forman directa dependen económicamente del trabajador).

Información Ocupacional

a). Lugar actual de trabajo; b). Antigüedad en la empresa; c). Nombre del cargo; d). Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operario); e). Antigüedad en el cargo actual; f). Departamento, área o sección dela empresa donde se trabaja; g). Tipo de contrato; h). Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas; i). Modalidad de pago.

Los factores de riesgo intralaboral son entendidos como aquellos factores que afectan la salud y el bienestar físico de las personas en sus lugares de trabajo. Autores Ministerio de la Protección Social-Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de Julio 2010. La aplicación puede ser individual o colectiva, el cuestionario lo puede responder directamente el trabajador o con la ayuda de alguien, este cuestionario solo aplica para trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia. Este cuestionario tiene dos formas de aplicación: Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, consta de 123 items y Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios el cual consta de 97 items. La escala de respuestas consiste en que el trabajador tiene una sola opción de respuesta, aquella que crea más conveniente, la cual debe marcar con una X, la escala de respuesta son: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca

Las condiciones intralaborales tienen los siguientes dominios y dimensiones:

Demandas del trabajo (Dominio)

Dimensiones:

- a) Demandas cuantitativas; b) Demandas de carga mental; c). Demandas emocionales; d). Exigencias de responsabilidad del cargo; e). Demandas ambientales y de esfuerzo físico; f). Demandas de la jornada de trabajo; g). Consistencias del rol; h). Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

Control (Dominio)

Dimensiones:

a). Control y autonomía sobre el trabajo; b). Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas; c). Participación y manejo de cambio; d). Claridad del rol; e). Capacitación

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (Dominio)

Dimensiones:

a). Características del liderazgo; b). Relaciones sociales en el trabajo; c). Retroalimentación del desempleo; d). Relaciones con los colaboradores (subordinados)

Recompensa (Dominio)

Dimensiones:

a). Reconocimiento y compensación; b). Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

El cuestionario de factores de riesgo extralaboral, relacionados con aspectos del entorno familiar, social, económico y condiciones de vivienda que afectan la salud y el bienestar del individuo.

Las condiciones extralaborales, tipo de aplicación individual o colectiva, el cuestionario lo puede responder el trabajar solo o con la ayuda de una persona capacitada, tiene una sola forma de aplicación a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos auxiliares y operarios, el cuestionario consta de 31 items con las siguientes dimensiones:

a). Tiempos fuera de trabajo; b). Relaciones familiares; c). Comunicación y relaciones interpersonales; d). Situación económica del grupo familiar; e). Características de la vivienda y

su entorno; f). Influencia del entorno extralaboral sobre el ttrabajo; g). Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera edición, el cual consta de 31 ítems que pertenecen a cuatro categorías según el tipo de síntomas de estrés que son 1. Fisiológico, 2. Comportamiento social, 3. Intelectuales y laborales y 4. Psicoemocionales.

La escala de respuestas corresponde a siempre, casi siempre, a veces y nunca y su interpretación se realiza según el nivel de estrés que puede ser muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto. Este cuestionario hace parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, el cual fue revalidado por el Ministerio de la Protección Social en el año 2010. Y el consentimiento informado. Para el análisis del instrumento se tuvo en cuenta el manual de riesgos psicosociales

8. Cronograma

El cronograma es la herramienta donde ubicaremos las actividades a realizar con el orden adecuado y fechas establecidas para cada actividad. Una vez que se tenga claro el tema, es importante que en compañía del asesor se elabora un cronograma de investigación(*El portal de la tesis*, s. f.). A continuación presentaremos el cronograma establecido para realizar este estudio investigativo.

Tabla 1
Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES				
	Meses (semanas)				
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Divulgación de la propuesta a las directivas y aprobación de la ejecución del estudio	■				
Sensibilización a los colaboradores de la institución en la identificación de factores psicosociales y la importancia en su prevención		■			
Aplicación de instrumento para evaluación de factores psicosociales		■	■	■	
Fase de tabulación y análisis de datos obtenidos				■	
Fase de socialización del informe a las directivas de la institución					■
Entrega de recomendaciones a las directivas de la institución sobre las condiciones de los trabajadores con respecto a los factores psicosociales.					■

Nota: Elaborado por autores

9. Presupuesto

Los recursos utilizados para esta investigación son las personas involucradas y todas aquellas herramientas útiles para el completo desarrollo de la investigación. Los recursos humanos, materiales y financieros, es una planeación de los recursos e insumo que se necesitara para efectuar la investigación (*Recursos humanos, materiales y financieros by Antonio Pineda Cruz on Prezi*, s. f.). Los recursos que utilizaremos serán:

Tabla 2
Recursos utilizados en la investigación

Tipo de Recurso	Recurso	Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Talento Humano	Psicóloga, Especialista en Psicología Organizacional, Magister en Prevención de Riesgos Laborales	Docente de la especialización gerencia de la SST, guía el desarrollo del presente proyecto	1	\$ 0	\$ 0
	Estudiantes especialistas SGSST	Integrantes del grupo que desarrollan la propuesta el presente proyecto	3	\$ 0	\$ 0

	Responsable SST de la empresa	Funcionario de la empresa que proporciona y facilita la información requerida para el proyecto. En particular es integrante del proyecto	1	\$ 0	\$ 0
	Gerente de la empresa	Gerente general de la empresa que autoriza la aplicación del proyecto en su compañía.	1	\$ 0	\$ 0
	Población Trabajadora de la empresa	Personal con contrato vigente en la organización	28	\$ 0	\$ 0
Institucional	Biblioteca	Bases de datos de la biblioteca de la Universidad ECCI y otras universidades.	1	\$ 0	\$ 0
	Instalaciones de la empresa	Las Instalaciones para reunir la población trabajadora	1	\$ 0	\$ 0
Materiales	Equipos cómputos	Los encargados del desarrollo del proyecto proporcional los equipos cómputos (Impresora, Computador)	4	\$ 0	\$ 0
	Aplicación perfilar	Aplicación para el registro de la batería de instrumento para la evaluación de riesgo psicosocial	1	\$ 50.000	\$ 50.000
	Papel -Impresiones	Impresiones de 28 encuestas que contienen 19 paginas	532	\$ 50	\$ 26.600
	Recarga de impresora	Tinta para imprimir encuestas	4	\$ 34.900	\$ 139.600
	Grapa standard cobrizada	Utilizada para la organización de las encuestas	1	\$ 4.600	\$ 4.600
	Lapiceros	Materiales para la recolección de datos	28	\$ 1.000	\$ 28.000
Financieros	Transportes	Movilización de Sabana de Torres -Bucaramanga en cuatro ocasiones, para la aplicación a 7 trabajadores por día.	4	\$ 32.000	\$ 128.000
	Refrigerios	Protocolo para la realización de toma de datos	32	\$ 3.000	\$ 96.000
TOTAL					\$ 472.800

Nota: Elaborado por autores

10. Resultados

Se aplicó la batería de riesgo psicosocial a 28 colaboradores de la empresa Alejandro Muñoz Gil. A partir del análisis de los resultados mediante el uso del aplicativo sugerido por el Ministerio de la Protección Social, se presentan los datos de medición, clasificada según el tipo de factor psicosocial, dominios y dimensiones correspondientes:

10.1. Información Socio-demográfica:

El perfil se realiza en forma de encuestas, a partir de preguntas claras como nombre, sexo, fecha de nacimiento, estado civil, estilos de vida, entre otras. Después de toda esta recolección de datos pasamos a tabular las encuestas realizadas y hacer las estadísticas necesarias para a partir de allí buscar el bienestar de la población estudiada.

a) Variables Demográficas De La Población

Los datos determinaron que un 89,3% de la población corresponde al género masculino, y el 10,3% restante al género femenino.

Tabla 3
Variables Demográficas De La Población

Resultado	No	%
Mujer	3	10,7
Hombre	25	89,3
Sin Dato	0	0,0
Total	28	100

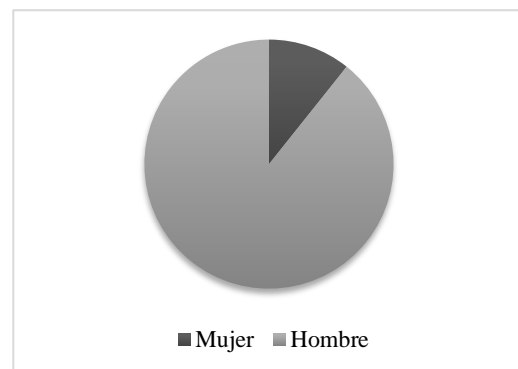


Figura 5 Diagrama de Variables Demográficas De La Población

b) Distribución De La Población Trabajadora Por Edad

El diagnóstico de edad realizado a la población trabajadora arroja que los rangos de edad mayoritarios corresponden a los 40 a 49 años con un 32.1%; en el rango de 30 a 39 años para 8 trabajadores. En el rango de 20 a 29 años se encuentran 8 trabajadores para un 28,6% finalmente del rango de 50 a 59 años con un 10,7%.

Tabla 4
Distribución De La Población Trabajadora Por Edad

Resultado	No	%
Menor de 18 años	0	0,0
18 a 19 años	0	0,0
20 a 29 años	8	28,6
30 a 39 años	8	28,6
40 a 49 años	9	32,1
50 a 59 años	3	10,7
Mas de 60 años	0	0,0
Total	28	100

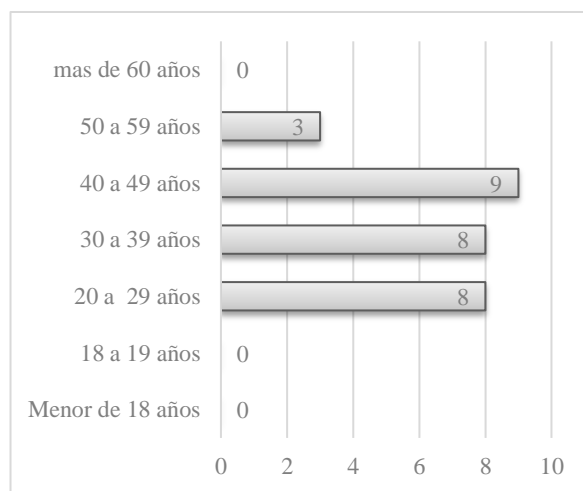


Figura 6 Diagrama de Distribución De La Población Trabajadora Por Edad

c) Distribución Por Estado Civil

La encuesta muestra que el 46,4% de la población tiene como estado civil Unión Libre con 13 trabajadores; 10 trabajadores de la población se encuentran en con estado civil Soltero(a); 4 trabajadores con estado civil Casado(a) para un 14,3% de la población, finalmente con un 3,6% se encuentra separado(a).

Tabla 5
Distribución Por Estado Civil

Resultado	No	%
Soltero (a)	10	35,7
Casado (a)	4	14,3
Separado (a)	1	3,6
Unión Libre	13	46,4
Viudo (a)	0	0,0
Total	28	100

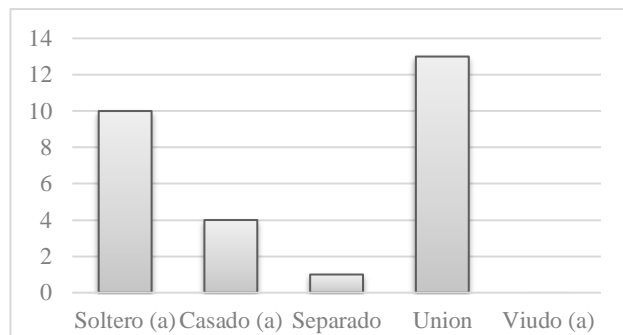


Figura 7 Diagrama de Distribución Por Estado Civil

d) Distribución Por Escolaridad

El grado de escolaridad que reporta mayor número de trabajadores es el de primaria con un 67,9% para 19 trabajadores, bachiller con 17.9% y técnico con un 10.7% y finalmente Profesional con un trabajador 3.6%.

Tabla 6
Distribución Por Escolaridad

Resultado	No	%
Ninguno	0	0,0
Primaria	19	67,9
Bachiller	5	17,9
Técnico/ tecnólogo	3	10,7
Profesional	1	3,6
Especialista/Maestría	0	0,0
Total	28	100

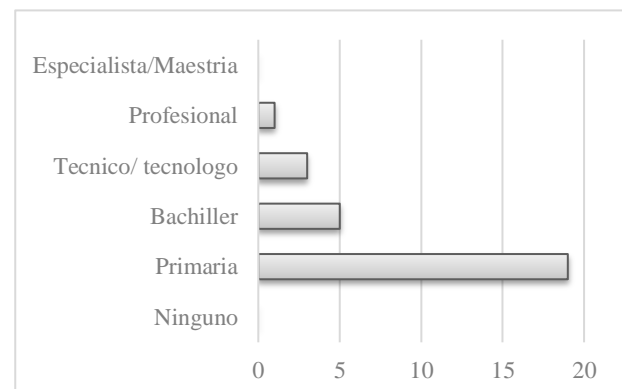


Figura 8 Diagrama de Distribución Por Escolaridad

e) Lugar de residencia actual

Los trabajadores se encuentran radicado el 64.3% en Sabana de Torres; el 17.9% en Puerto Wilches, EL 7.1% en Rionegro y En el área metropolitana, Bucaramanga, Floridablanca y Girón 10.18% con 1 trabajador en cada ciudad

Tabla 7 Residencia de trabajadores

Resultado	No	%
Sabana de Torres	18	64,3
Puerto Wilches	5	17,9
Rionegro	2	7,1
Bucaramanga	1	3,6
Floridablanca	1	3,6
Girón	1	3,6
Total	28	100

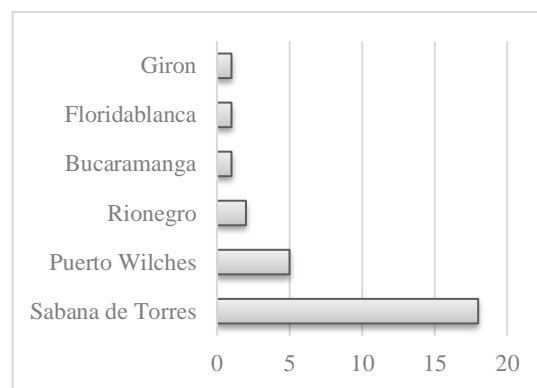


Figura 9 Diagrama de distribución residencial

f) Estrato socioeconómico de la vivienda

El estrato que predomina en la población trabajadora es el 1 y corresponde a un 89,3%; en el estrato 2, 3 y 4 con un trabajador en cada caso para un 3,6% respectivamente.

Es importante mencionar que el 60% de los trabajadores se encuentran ubicados en la parte rural y el 39% de los trabajadores viven en las fincas como Primavera, Marsella, El Cairo y La unión.

Tabla 8
Estrato socioeconómico de la vivienda

Resultado	No	%
1	25	89,3
2	1	3,6
3	1	3,6
4	1	3,6
5	0	0,0
Total	28	100

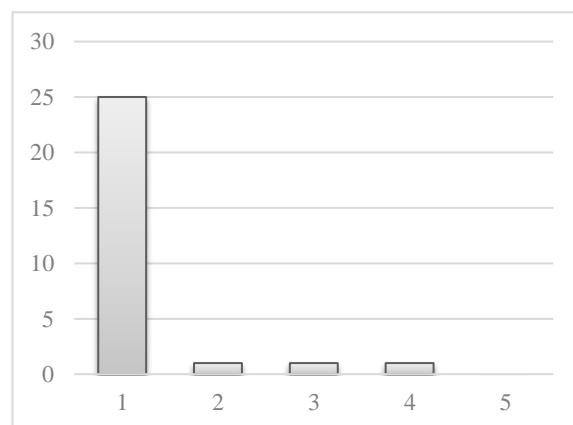


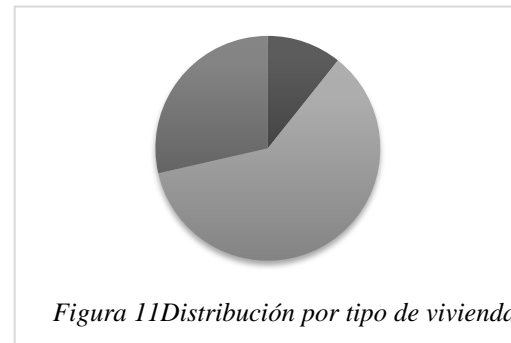
Figura 10 Variable del estrato socioeconómico de la vivienda

g) Tipo de vivienda

El 60.7% de los trabajadores viven en arriendo, el 28.7% tiene vivienda propia y por ultimo el 10.7% tiene vivienda familiar.

Tabla 9 Vivienda de empleados

Resultado	No	%
Familiar	3	10,7
En arriendo	17	60,7
Propia	8	28,6
Total	28	100

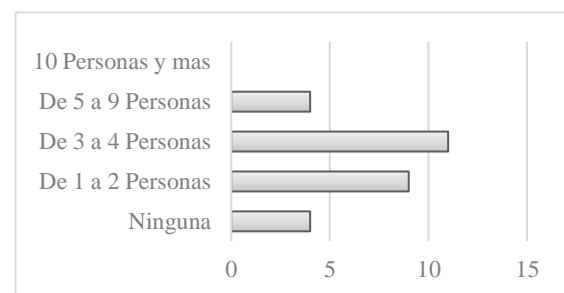


h) Número de personas a cargo

El 39.3% de los evaluados manifiestas que tienen a cargo de (3 a 4) de tres a cuatro personas, el 32.1% tiene de 1 a 2 personas a cargo , y manifestaron que ninguna y de 5 a 9 personas a cargo 14.35% respectivamente.

Tabla 10 Número de personas a cargo

Resultado	No	%
Ninguna	4	14,3
De 1 a 2 Personas	9	32,1
De 3 a 4 Personas	11	39,3
De 5 a 9 Personas	4	14,3
10 personas y mas		0,0
Total	28	100



i) Distribución De Acuerdo A Las Actividades En El Tiempo Libre

Frente a este aspecto la población trabajadora manifiesta el 60.7% hacer actividades deportivas, el 14.3% ninguna actividad, el 10.7% domesticas, recreativas el 7.1%, y finalmente culturales y educativa 3.6% cada una.

Tabla 11
Distribución de acuerdo a las actividades en el tiempo libre

Resultado	No	%
Deportiva	17	60,7
Recreativa	2	7,1
Lúdicas	0	0,0
Domestica	3	10,7
Culturales	1	3,6
Educativas	1	3,6
Otras	0	0,0
Ninguna	4	14,3
Total	28	100

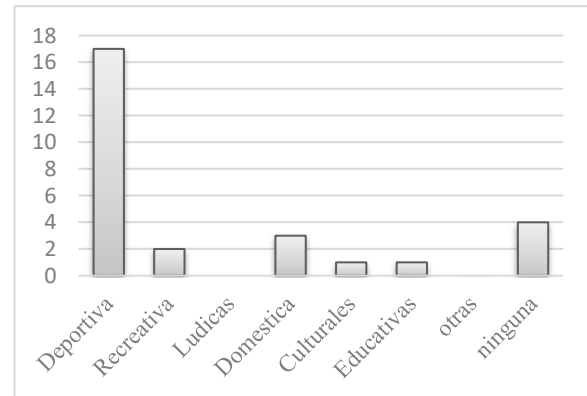


Figura 13 variable de la distribución de acuerdo a las actividades en el tiempo libre

j) Lugar actual de trabajo

El 64.3% de los trabajadores se encuentran en el centro de trabajo de sabana de torres el cual, el 17.9% en puerto Wilches, 10.7 % en Rionegro y por último en Bucaramanga 7.1%

Tabla 12
Distribución según Lugar actual de trabajo

Resultado	No	%
Sabana de Torres	18	64,3
Puerto Wilches	5	17,9
Rionegro	3	10,7
Bucaramanga	2	7,1
Total	28	100

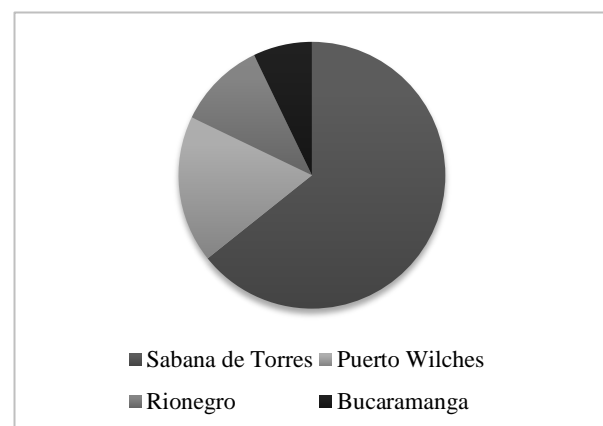


Figura 14 Variable según Lugar actual de trabajo

k) Distribución por tiempo laborado en la empresa

En este ítem encontramos que el grupo más representativo son 15 trabajadores que llevan en la empresa menos de 1 año con un 53.6%, 12 trabajadores de 1 a 4 años con un 42.9% y finalmente de 10 y más años para un 3,6%.

Tabla 13
Distribución por tiempo laborado en la empresa

Resultado	No	%
Menos de 1 año	15	53,6
De 1 a 4 años	12	42,9
De 5 a 9 años	0	0,0
De 10 y más años	1	3,6
Total	28	100

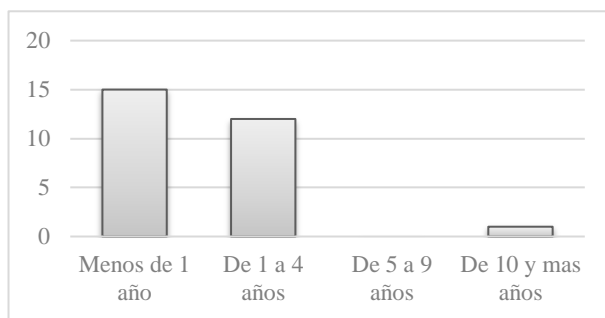


Figura 15 Variable de Distribución por tiempo

l) Distribución por tiempo en el oficio

En este ítem encontramos que el rango de tiempo que presenta mayor número de trabajadores con experiencia en su oficio es el rango de 10 y más años con 46.4% seguido de 1 a 4 años con 25 % y 5 a 9 años para un 17.9% de los trabajadores con 5 casos en cada rango; seguidamente, 3 trabajadores en el rango menos de 1 año con 3 trabajadores.

Tabla 14
Distribución por tiempo en el oficio

Resultado	No	%
Menos de 1 año	3	10,7
De 1 a 4 años	7	25,0
De 5 a 9 años	5	17,9
De 10 y más años	13	46,4
Total	28	100

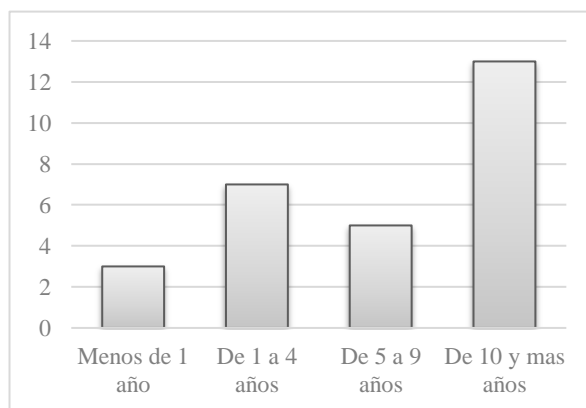


Figura 16 Variable de Distribución por tiempo en el oficio

m) Distribución de acuerdo a la labor realizada.

La información determinó que el grupo más significativo corresponde al nivel operario, operador, ayudante, servicios generales con un 82.1%; en segundo se encuentra jefatura– tiene a cargo personal y el nivel de auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico con un 7.1% respectivamente, y por último de la población al igual que Profesional, analista, técnico y tecnólogo con 3.6%

Tabla 15

Distribución de acuerdo a la labor realizada.

Resultado	No	%
Jefatura- tiene personal a cargo	2	7,1
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	1	3,6
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	2	7,1
Operario, operador, ayudante, servicios generales	23	82,1
Total	28	100

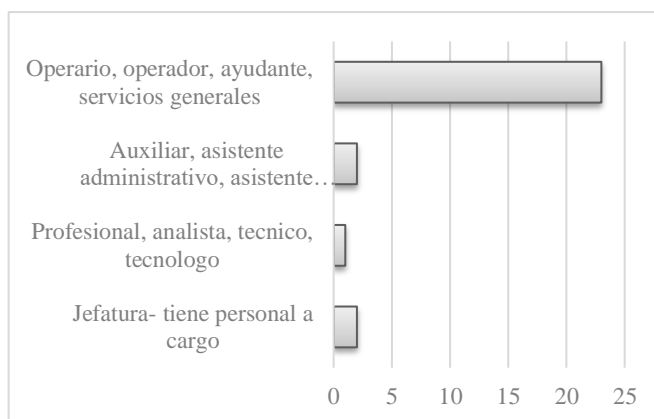


Figura 17 Variable de distribución de acuerdo a la labor realizada.

n) Distribución De Acuerdo A La Dependencia De La Empresa

El 82.1% de la población pertenece al área operativa de la empresa; el 17,9% pertenece al área administrativa.

Tabla 16
Distribución de acuerdo a la dependencia de la empresa

Resultado	No	%
Operativa	23	82,1
Administrativa	5	17,9
Total	28	100

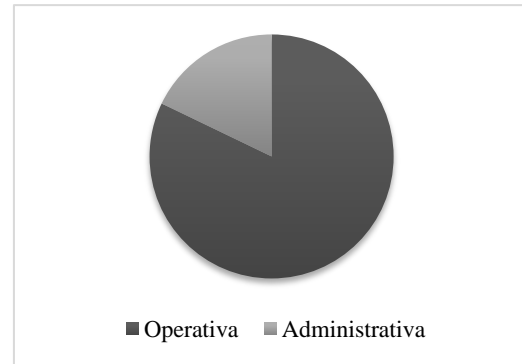


Figura 18 Variable de Distribución De Acuerdo A La Dependencia De La Empresa

o) Distribución por tipo de contrato

El 92,9% de la población manifiesta estar contratada mediante contrato a Término fijo, el Y con modalidad Aprendiz Sena para un 7.1%.

Tabla 17
Distribución por tipo de contrato

Resultado	No	%
Termino fijo	26	92,9
termino indefinido	0	0,0
obra o labor contratada	0	0,0
aprendiz del SENA	2	7,1
Total	28	100

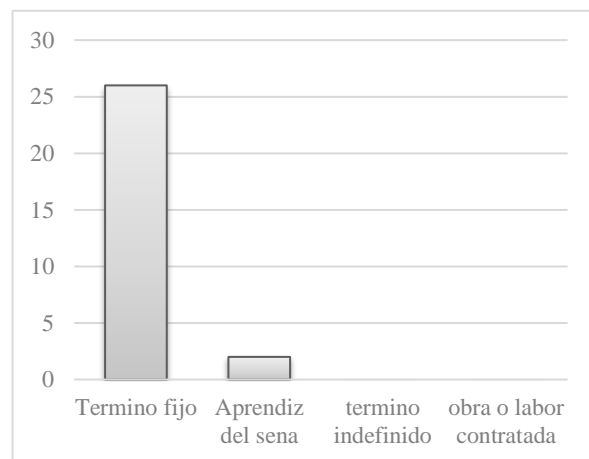


Figura 19 Variable de Distribución por tipo de contrato

p) Distribución Por Jornada De Trabajo

El 96.4% de la población labora en jornada diurna y 1 trabajador en jornada nocturna.

Tabla 18
Distribución Por Jornada De Trabajo

Resultado	No	%
Diurna	27	96,4
Nocturna	1	3,6
por turnos	0	0
Total	28	100

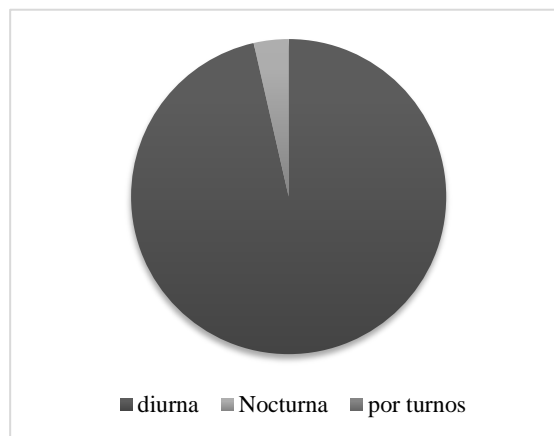


Figura 20 Variable de Distribución Por Jornada De Trabajo

q) Distribución De Frecuencia Por Ingreso Económico Mensual

El 64,3% de la población recibe un ingreso económico promedio de $<0= 1$ SMMLV; el

28,6% corresponde a un ingreso de <1 a 2 SMLV y el restante a 7.1% de 2 a 3 SMLV.

Tabla 19
Distribución de frecuencia por ingreso económico

Resultado	No	%
$< 0 = 1$ SMLV	18	64,3
>1 a 2 SMLV	8	28,6
>2 a 3 SMLV	2	7,1
4 y mas SMLV	0	0,0
Total	28	100

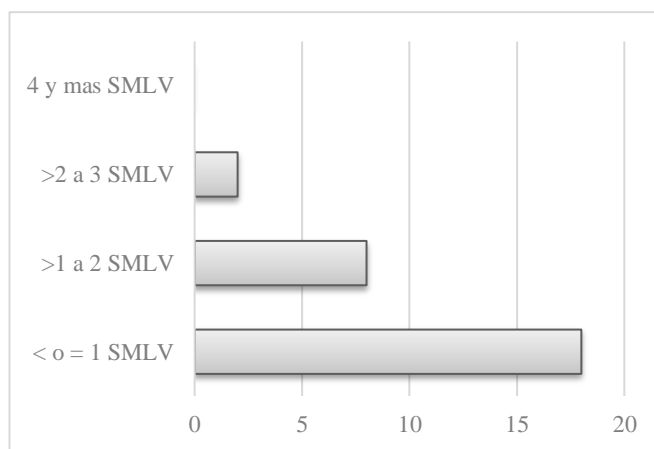


Figura 21 Variable de Distribución De Frecuencia Por Ingreso Económico Mensual

10.2. Resultado general condiciones intralaborales

Estos corresponden al as características del trabajo de la organización, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Se clasifican por dominios y estos a su vez en dimensiones, que facilitan la identificación de las necesidades de intervención.

Tabla 20
Condiciones Intralaborales General A y B

Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Total, Evaluados
67.9% (19)	17.9% (5)	10.7% (3)	0%	3.6% (1)	28

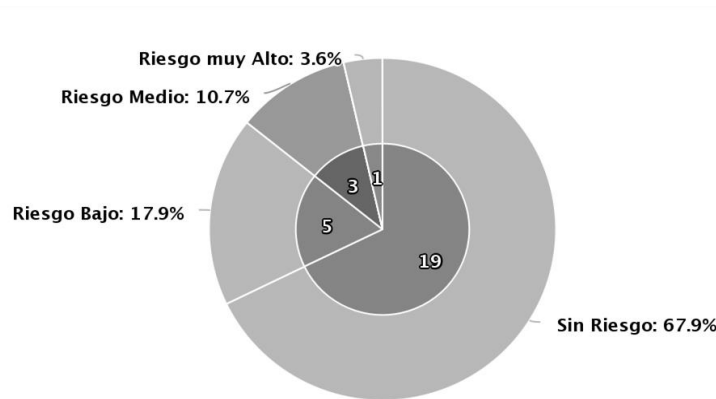


Figura 22 Variable de Condiciones Intralaborales General A y B

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Las condiciones intralaborales a nivel general (Forma A y B), El 67.9% de los trabajadores de la empresa evalúa las características favorables en las condiciones intralaborales que corresponde a 19 trabajadores, el 17.9% de los trabajadores se ubican en riesgo bajo, lo cual corresponde a 5 trabajadores, el 10.7% correspondiente a 3 trabajadores presentan riesgo medio, el 0% sin presencia de riesgo alto, el 3.6% lo cataloga como un riesgo muy alto que correspondiente a 1 trabajador.

10.2.1. Resultados por forma

Estos resultados hacen referencia a los factores de riesgo intralaboral Forma A y B donde la forma A aplica para jefaturas y profesionales y la forma B aplica para auxiliares y operarios.

Tabla 21
Resultados de forma A y B

Forma	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Total Evaluados
A-Jefaturas y profesionales	33.3% (1)	0%	33.3% (1)	0%	3.3%(1)	3
B-Auxiliares y operarios	75% (18)	16.7% (4)	8.3% (2)	0%	0%	25

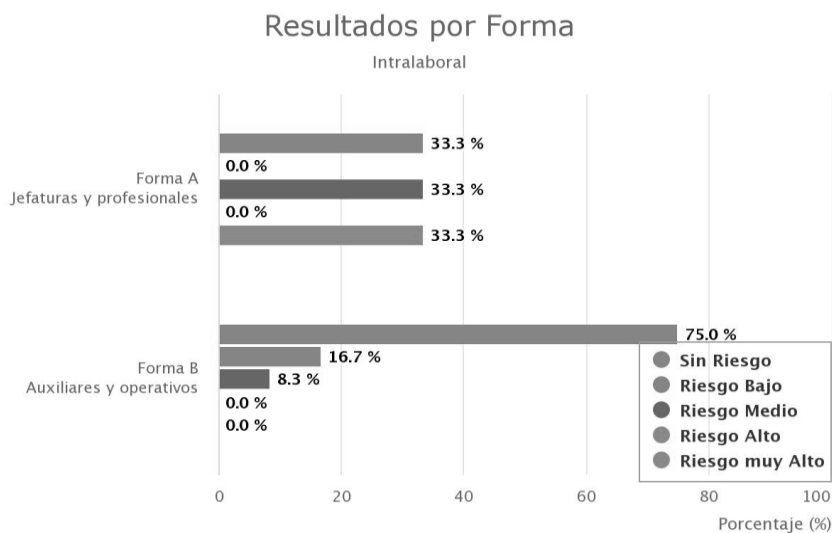


Figura 23 Variable de los Resultados de forma A y B

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Forma A: Jefaturas y profesionales, el 33.3% correspondiente a un (1) colaborador presenta riesgo muy alto, no existe riesgo bajo, el 8.3% se ubican en el riesgo medio, no existe riesgo alto ni muy alto.

Forma B: Auxiliares y operarios, el 75% de las personas evaluadas disfrutan de bienestar físico, mental y social, el 16.7% presentan riesgo bajo durante sus actividades diarias, el 8.3% de los evaluados son considerados con riesgo medio, teniendo en cuenta los resultados se evidencia la inexistencia de riesgos altos y muy altos.

10.2.2. Resultados por grupos ocupacionales

Tabla 22
Resultados por Grupos Ocupacionales

Forma	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Total Evaluados
Jefaturas	33.3% (1)	0%	33.3% (1)	0%	3.3%(1)	3
Profesionales	0%	0%	0%	0%	0%	0
Auxiliares	100% (1)	0%	0%	0%	0%	1
Operarios	73.9%	17.4% (4)	8.7%(2)	0%	0%	19

(17)

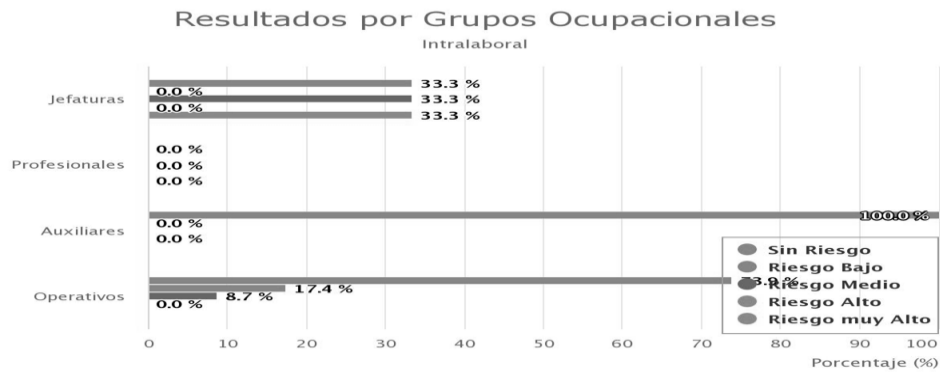


Figura 24 Variable de Resultados por Grupos Ocupacionales

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Los resultados de la medición de factores de riesgo intralaboral por grupos ocupacionales el 73.9% del personal operativo tiene ausencia de riesgo por lo cual no amerita desarrollar actividades de intervención, el 17.4% se ubicó en riesgo bajo, el 8.7% en riesgo medio, dando como resultado favorable para la empresa ya que en el área operativa es inexistente el riesgo alto y muy alto. En el área de jefaturas un 33.3% el riesgo es despreciable, mientras que otro 33.3% el nivel del riesgo es medido en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada, y un 33.3% se ubica en riesgo muy alto con amplia posibilidad a respuestas de estrés.

10.2.3. Resultados por Dominios y Grupos Ocupacionales

Tabla 23
Resultados por Dominios y Grupos Ocupacionales

Dominio	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Liderazgo y	Jefaturas	0% (0)	66.7% (2)	0% (0)	33.3% (1)	0% (0)
Relaciones	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Sociales en el	Auxiliares	0% (0)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Trabajo	Operarios	60.9% (14)	26.1% (6)	13% (3)	0% (0)	0% (0)
	Jefaturas	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)

Control sobre el Trabajo	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (1)	0% (0)
	Operarios	34.8% (8)	26.1% (6)	21.7% (5)	13% (3)	4.3% (1)
Demandas del Trabajo	Jefaturas	0% (0)	33.3% (1)	0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	47.8% (11)	30.4% (7)	17.4% (4)	4.3% (1)	0% (0)
Recompensas	Jefaturas	66.7% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	0% (0)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	78.3% (18)	13% (3)	4.3% (1)	4.3% (1)	0% (0)

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

10.2.4. Resultados por Dimensiones y Grupos Ocupacionales

Tabla 24
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Jefatura y profesionales

Dominio	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características del liderazgo	Jefaturas	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Relaciones Sociales en el Trabajo	Jefaturas	33.3% (1)	0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Retroalimentación del desempeño	Jefaturas	66.7% (2)	33.3% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Relación con los colaboradores	Jefaturas	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Tabla 25 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo auxiliares y operarios

Dominio	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características del liderazgo	Auxiliares	0% (0)	0% (0)	100% (1)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	60.9% (14)	21.7% (5)	13% (3)	4.3% (1)	0% (0)
Relaciones Sociales en el Trabajo	Auxiliares	0% (0)	0% (0)	100% (1)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	69.6% (16)	13% (3)	13% (3)	4.3% (1)	0% (0)
Retroalimentación del desempeño	Auxiliares	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	69.6% (16)	21.7% (5)	4.3% (1)	4.3% (1)	0% (0)
Relación con los colaboradores	Auxiliares	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica
	Operarios	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Tabla 26 Control sobre el trabajo jefaturas y profesionales

Dominio	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Claridad del rol	Jefaturas	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Capacitación	Jefaturas	66.7% (2)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Participación y manejo del cambio	Jefaturas	33.3% (1)	0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Jefaturas	66.7% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Control y autonomía sobre el trabajo	Jefaturas	33.3% (1)	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Tabla 27 Control sobre el trabajo auxiliares y operarios

Dominio	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Claridad del rol	Auxiliares	0% (0)	0% (0)	100% (1)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	82.6% (19)	4.3% (1)	4.3% (1)	8.7% (2)	0% (0)
Capacitación	Auxiliares	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (1)	0% (0)
	Operarios	69.6% (16)	13% (3)	4.3% (1)	4.3% (1)	8.7% (2)
Participación y manejo del cambio	Auxiliares	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	56.5% (13)	17.4% (4)	0% (0)	17.4% (4)	8.7% (2)
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Auxiliares	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (1)	0% (0)
	Operarios	43.5% (10)	21.7% (5)	26.1% (6)	4.3% (1)	4.3% (1)
Control y autonomía sobre el trabajo	Auxiliares	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	78.3% (18)	4.3% (1)	8.7% (2)	0% (0)	8.7% (2)

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Tabla 28 Demandas del trabajo jefaturas y profesionales

Demandas	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Jefaturas	33.3% (1)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Demandas emocionales	Jefaturas	100% (3)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Demandas cuantitativas	Jefaturas	0% (0)	0% (0)	100% (3)	0% (0)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Jefaturas	0% (0)	33.3% (1)	0% (0)	0% (0)	66.7% (2)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Exigencias de responsabilidad del cargo	Jefaturas	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (3)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Demandas de carga mental	Jefaturas	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Consistencia del rol	Jefaturas	0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Demandas de la jornada de trabajo	Jefaturas	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Tabla 29 Demandas del trabajo auxiliar y operarios

Demandas	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Auxiliares	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	30.4% (7)	13% (3)	39.1% (9)	13% (3)	4.3% (1)
Demandas emocionales	Auxiliares	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	95.7% (22)	4.3% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Demandas cuantitativas	Auxiliares	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	43.5% (10)	34.8% (8)	4.3% (1)	8.7% (2)	8.7% (2)
Influencia del trabajo sobre el	Auxiliares	0% (0)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

entorno extralaboral	Operarios	30.4% (7)	13% (3)	8.7% (2)	34.8% (8)	13% (3)
Exigencias de responsabilidad del cargo	Auxiliares	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica
	Operarios	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica
Demandas de carga mental	Auxiliares	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	47.8% (11)	17.4% (4)	8.7% (2)	13% (3)	13% (3)
Consistencia del rol	Auxiliares	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica
	Operarios	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica
Demandas de la jornada de trabajo	Auxiliares	100% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	39.1% (9)	34.8% (8)	17.4% (4)	8.7% (2)	0% (0)

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Tabla 30 Recompensas jefaturas y profesionales

Dimensiones	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto
Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Jefaturas	66.7% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)
	Profesionales	0%	0%	0%	0%	0%
Reconocimiento y compensación	Jefaturas	66.7% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Tabla 31 Recompensas operarios y auxiliares

Dimensiones	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto
Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Auxiliares	0% (0)	0% (0)	100% (1)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	95.7% (22)	4.3% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Reconocimiento y compensación	Auxiliares	0% (0)	0% (0)	100% (1)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	95.7% (22)	4.3% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

10.3. Resultado general extralaboral

Tabla 32 Resultado general extralaboral

Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto	TOTAL EVALUADOS
85.7% (24)	10.7% (3)	3.6% (1)	0% (0)	0% (0)	28



Figura 25 Variable del Resultado general extralaboral

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Los resultados obtenidos a través en la aplicación del cuestionario de factores de riesgo extralaboral forma B, son tal como lo indica la gráfica donde nos indica un total de población evaluada de 25 personas de cargos operativos y 3 personas en cargos administrativos en la

empresa ALEJANDRO MUÑOZ GIL, donde el 85.7% de los participantes no presenta ningún riesgo, el 10.7% presenta riesgo bajo y un 3.6% riesgo medio. El análisis de los resultados hace referencia al tiempo fuera del trabajo, relaciones con la familia, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno.

10.3.1. Resultados por grupos ocupacionales

Tabla 33
Resultados por grupos ocupacionales

Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto
Jefaturas	33.3% (1)	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	0% (0)
Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Auxiliar	50% (1)	0% (0)	50% (1)	0% (0)	0% (0)
Operativo	30.4% (7)	65.2% (15)	4.3% (1)	0% (0)	0% (0)

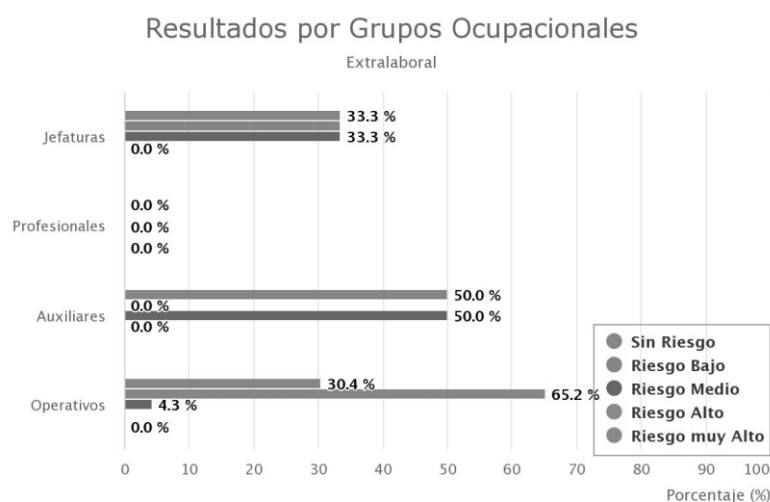


Figura 26 Variable de los Resultados por grupos ocupacionales

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

Los grupos ocupacionales correspondientes a jefaturas se ubica un 33.3% sin riesgo, otro 33.3% como riesgo bajo y un 33.3% corresponde a riesgo medio, un total de dos personas auxiliares con el 50% se ubica sin riesgo y otro 50% se encuentra en riesgo medio y el 30.4% de personal operativo no presenta riesgo, mientras que el 65,2% manifiesta riesgo bajo, y un 4.3% se ubica en riesgo medio

Tabla 34
Resultados por Dimensiones y Grupos Ocupacionales

Dimensión	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto
Tiempo fuera del trabajo	Jefaturas	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	33.3% (1)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	50% (1)	0% (0)	50% (1)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	47.8% (11)	26.1% (6)	13% (3)	0% (0)	13% (3)
Relaciones familiares	Jefaturas	66.7% (2)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	100% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	95.7% (22)	4.3% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Comunicación y relaciones interpersonales	Jefaturas	0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	50% (1)	0% (0)	50% (1)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	69.6% (16)	17.4% (4)	4.3% (1)	4.3% (1)	4.3% (1)
Situación económica del grupo familiar	Jefaturas	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	33.3% (1)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	50% (1)	50% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	60.9% (14)	4.3% (1)	26.1% (6)	8.7% (2)	0% (0)
Características de la vivienda y del entorno	Jefaturas	66.7% (2)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	50% (1)	0% (0)	0% (0)	50% (1)	0% (0)
	Operarios	60.9% (14)	13% (3)	8.7% (2)	17.4% (4)	0% (0)
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Jefaturas	66.7% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	33.3% (1)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	50% (1)	0% (0)	50% (1)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	73.9% (17)	4.3% (1)	0% (0)	17.4% (4)	4.3% (1)
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Jefaturas	100% (3)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	0% (0)	50% (1)	0% (0)	50% (1)	0% (0)
	Operarios	82.6% (19)	0% (0)	4.3% (1)	4.3% (1)	8.7% (2)

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

10.4. Resultado general evaluación de estrés

Tabla 35
Resultados general evaluación de estrés

Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto	TOTAL EVALUADOS
Jefaturas y profesionales	0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	3
Auxiliares y operativos	76% (19)	16% (4)	4% (1)	4% (1)	0% (0)	25

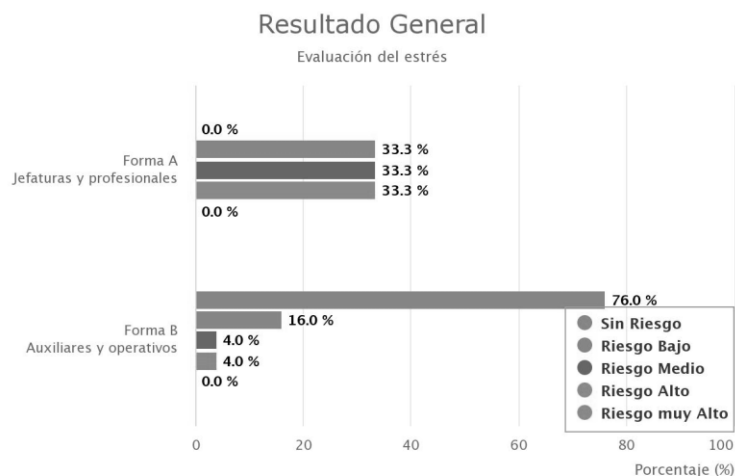


Figura 27 Resultados general evaluación de estrés

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

A nivel general los resultados arrojados en la evaluación de estrés, los grupos ocupacionales auxiliares y operativos corresponde al 76% de la población evaluada lo cual presentan condiciones positivas en sus actividades, mientras que el 16% consideran un riesgo bajo, por otro lado el 4% se ubica en riesgo medio y un 4% en riesgo alto. Los grupos ocupacionales correspondientes a jefaturas y profesionales un 33.3% manifiesta riesgo bajo, otro 33.3% se ubica en riesgo medio y otro 33.3% adquiere un riesgo alto.

10.4.1. Resultado por grupos ocupacionales

Tabla 36
Resultados Grupos Ocupacionales evaluación de estrés

Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto
Jefaturas	0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)
Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Auxiliares	50% (1)	0% (0)	0% (0)	50% (1)	0% (0)
Operativo	78.3% (18)	17.4% (4)	4.3% (1)	0% (0)	0% (0)

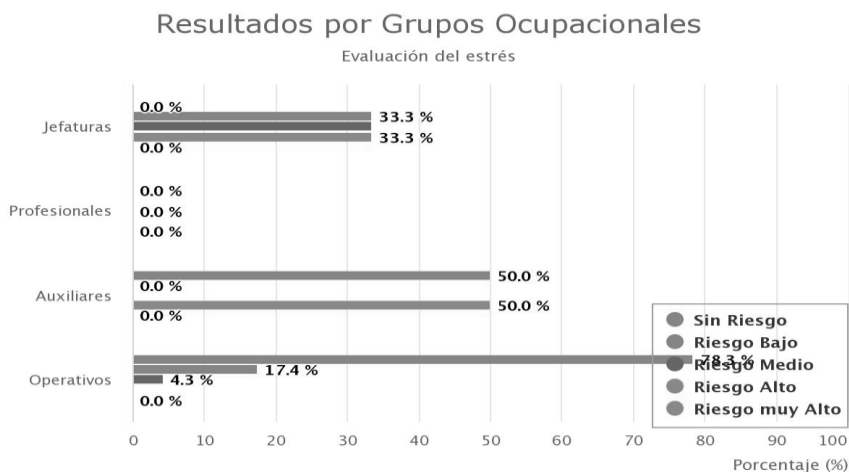


Figura 28 Resultados Grupos Ocupacionales evaluación de estrés

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

10.4.2. Resultado por Síntomas y Grupos Ocupacionales

Tabla 37
Resultados por Síntomas y Grupos Ocupacionales

Síntomas	Grupo Ocupacional	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto
Fisiológicos	Jefaturas	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (3)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	0% (0)	0% (0)	0% (0)	50% (1)	50% (1)
	Operarios	56.5% (13)	17.4% (4)	8.7% (2)	8.7% (2)	8.7% (2)
De Comportamiento Social	Jefaturas	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	33.3% (1)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	50% (1)	50% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

	Operarios	87% (20)	0% (0)	4.3% (1)	4.3% (1)	4.3% (1)
Intelectuales y laborales	Jefaturas	33.3% (1)	33.3% (1)	33.3% (1)	0% (0)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	50% (1)	0% (0)	50% (1)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	82.6% (19)	13% (3)	4.3% (1)	0% (0)	0% (0)
Psicoemocionales	Jefaturas	100% (3)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Profesionales	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Auxiliares	100% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
	Operarios	100% (23)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Nota: Tomado de aplicativo perfilar

11. Análisis de resultados

11.1. Análisis de resultados factores intralaborales

11.1.1. Análisis de resultados por dominios y grupos ocupacionales

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El 60.9 % de los trabajadores de la empresa evalúa características de liderazgo y de relaciones y de relaciones sociales en el trabajo como un factor protector para su estado de salud, desempeño y/o bienestar dentro de su lugar de trabajo por considerar positivas las interacciones, el trabajo en equipo, el apoyo social y/o la cohesión con su jefe inmediato y/o colaboradores. El 39.1% se ubica en riesgo bajo y el 13% se ubica en riesgo bajo, con un riesgo alto lo cataloga el 4.3%.

Control sobre el trabajo: el 31.1% de los trabajadores evalúa positivamente. El 30.4% se encuentran en riesgo bajo para sintomatología de estrés, asociada a este aspecto intralaboral. El 21.7% se ubica en riesgo medio, otro 17.3% encontró el riesgo alto por lo tanto requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiología y el restante 8.6% de la población evaluada le dio calificación de muy alto con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés.

Demandas de trabajo: el 41.7% de los colaboradores asociados al área operativa y auxiliares no presentan riesgo, por lo tanto son objeto de programas de promoción, el 30.4% son catalogados con riesgo bajo, por otro lado el 17.4% es considerado con riesgo medio y un 4.3% riesgo alto. En el área de jefatura un 33.3% se ubica en riesgo bajo, otro 33.3% en riesgo alto y un 33.3% catalogado riesgo muy alto.

Recompensas: el 78.3% de los colaboradores en el área operativa y auxiliares reconocen que existe buena compensación económica por el trabajo y buen trato, el 13% está ubicado en riesgo bajo, un 4.3% se ubica en riesgo medio y otro 4.3% en riesgo alto. Por el lado de las jefaturas el 66.7% existe ausencia del riesgo, mientras que un 33.3% se ubica en riesgo muy alto.

11.1.2. Análisis de resultados liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (Jefaturas)

Características del liderazgo: Para el 33.3% existe buena relación entre jefe y colaboradores.

Un 33.3% considera características de trabajo en riesgo bajo. Otro 33.3% está dentro del rango de riesgo muy alto.

Relaciones sociales en el trabajo: Las jefaturas consideran que el 33.3% el riesgo es inexistente, mientras que un 33.3% es catalogado en riesgo medio y otro 33.3% se ubica en riesgo alto.

Retroalimentación del desempeño: el 66.7% del área de jefatura y administrativa describen de manera favorable la información que reciben sobre cómo hacen su trabajo, esto les permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño y un 33.3% se ubica en riesgo bajo.

Relación con los colaboradores: aplica solo para jefaturas y profesionales donde un 33.3% trata los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo

de manera positiva, otro 33.3% se ubica en riesgo bajo, mientras que un 33.3% da como resultado muy alto.

11.1.2.1. Análisis de resultados liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (Auxiliares y operarios)

Características del liderazgo: el 60.9% de las áreas operativas y auxiliares evalúa las características de liderazgo como un factor positivo lo cual facilita la proyección del trabajo, solución de problemas, por lo tanto existe buena relación entre jefe y colaboradores. Un 21.7% considera características de trabajo en riesgo bajo. Otro 13% está dentro del rango de riesgo medio y finalmente un 4.3% se ubica en riesgo alto.

Relaciones sociales en el trabajo: el 69,6% de los colaboradores del área operativa y auxiliar acuerdan en el apoyo social entre compañeros, trabajo en equipo y que existe integración entre los miembros del equipo. El 13% se encuentra en riesgo bajo, otro 13% 3 en riesgo medio y un 4.3% en riesgo alto.

Retroalimentación del desempeño: el 69.6% del área operativa y auxiliares describen de manera favorable la información que reciben sobre cómo hacen su trabajo, esto les permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. El 21.7% se ubican en riesgo bajo. Un 4.3% es considerado riesgo medio y por ultimo otro 4.3% es considerado riesgo alto.

11.1.3. Análisis de resultados sobre el trabajo (jefaturas)

Claridad del rol: El 33.3% definen y comunican asertividad en el cargo asignado por parte del empleador de la organización, pues se cumplen con el objetivo y las funciones con resultados positivos. El 33.3% es ubicado como riesgo bajo, otro 4.3% en riesgo medio y otro 33.3% es riesgo muy alto.

Capacitación: el 66.7% atienden positivamente las actividades de inducción y entrenamiento brindadas por la empresa. El 33.3% se ubican en riesgo alto.

Participación y manejo de cambio: El 33.3% atienden de manera positiva los mecanismos utilizados por la empresa con la finalidad de que haya capacidad de adaptación al cargo asignado y a los diferentes cambios que se puedan presentar, otro 33.3% es considerado riesgo medio, mientras que un 33.3% presenta riesgo alto.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: El 66.7% revelan la posibilidad que el trabajo les brinda de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, mientras que un 33.3% se ubica en riesgo muy alto.

Control y autonomía sobre el trabajo: El 33.3% indican tener control y autonomía en el orden para realizar sus actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada de trabajo y los tiempos de descanso. El 33.3% presenta riesgo bajo. Otro 33.3% se ubica en riesgo medio.

11.1.3.1. Análisis de resultados sobre el trabajo (Auxiliares y operarios)

Claridad del rol: El 82.6% del área operativa y auxiliares definen y comunican asertividad en el cargo asignado por parte del empleador de la organización, pues se cumplen con el objetivo y las funciones con resultados positivos. El 4.3% es ubicado como riesgo bajo, otro 4.3% en riesgo medio y otros 8.7% en riesgo alto.

Capacitación: el 69.6% del área operativa y auxiliares atienden positivamente las actividades de inducción y entrenamiento brindadas por la empresa. El 13% se ubican en riesgo bajo.

Otro 4.3% en riesgo medio. Un 4.3% es catalogado riesgo alto y por último el 8.7% es riesgo muy alto.

Participación y manejo de cambio: En los grupos ocupaciones operativos y auxiliares el 56.5% atienden de manera positiva los mecanismos utilizados por la empresa con la finalidad de que haya capacidad de adaptación al cargo asignado y a los diferentes cambios que se puedan presentar. El 17.4% están ubicados en riesgo bajo. Un 17.4% son considerados riesgo alto y otro 8.7% riesgo muy alto.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: En el área operativa y auxiliares el 43.5% revelan la posibilidad que el trabajo les brinda de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. El 21.7% presenta riesgo bajo. Un 26.1% está ubicado en riesgo medio. Otro 4.3% se encuentra en riesgo alto y un 4.3% pertenece a riesgo muy alto.

Control y autonomía sobre el trabajo: En los grupos ocupacionales operativo y auxiliares el 78.3% indican tener control y autonomía en el orden para realizar sus actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada de trabajo y los tiempos de descanso. El 4.3% presenta riesgo bajo. Otro 8.7% se ubica en riesgo medio y un 8.7% se encuentra en riesgo muy alto.

11.1.4. Análisis de resultados demandas del trabajo (Jefaturas y profesionales)

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación, hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que desarrollan los colaboradores, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Teniendo en cuenta que las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño de puesto de trabajo, de saneamiento, (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Los grupos ocupacionales

de Jefaturas, el 33.3% no presenta riesgo. El 33.3% manifiesta riesgo alto y un 33.3% se ubica en riesgo muy alto.

Demandas emocionales: Son las situaciones afectivas y emocionales propias de la tarea por lo tanto, en los grupos ocupacionales jefaturas y profesionales el 100% de los trabajadores refiere que pueden tener control sobre sus propias emociones y sentimientos de otras personas sin afectar su desempeño laboral.

Demandas cuantitativas: son relacionadas a las exigencias a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlos. Los grupos ocupaciones como jefatura y profesionales se ubican un 100% en riesgo medio

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: El 33.3% considera el factor como medio protector para su calidad de vida, mientras que el 66.7% riesgo muy alto con valor suficiente para impactar el SVE riesgo psicosocial.

Exigencias de responsabilidad del cargo: El 100% se ubica en riesgo muy alto. Los cargos de jefatura y profesionales son los grupos ocupacionales donde las exigencias y responsabilidades representan un riesgo muy alto, en donde se ven involucrados aspectos como la gran responsabilidad en el manejo de resultados, dirección, bienes, supervisar y mantener el control.

Demandas de carga mental: Para el 33.3% es en riesgo medio, realizan sus actividades con una exigencia de memoria moderada, deben utilizar buena atención o concentración, otro 33.3% es considerado como riesgo alto y el 33.3% se encuentra en riesgo muy alto. Teniendo potencial para influir esta dimensión en el SVE riesgo psicosocial

Consistencia del rol: Para los grupos ocupacionales como jefaturas y profesionales, el 33.3% de los trabajadores, encontraron factores protectores poco favorables para su desempeño, ubicándolo en riesgo bajo, otro 33.3% se encuentra en riesgo medio y finalmente el 33.3% es considerado riesgo muy alto.

Demandas de la jornada de trabajo: En relación a los grupos ocupacionales jefaturas y profesionales para el 33.3% de la población, las exigencias de la jornada de trabajo no son un factor protector, teniendo en cuenta la existencia de periodos de descanso, la posibilidad de hacer pausas activas dentro de la jornada laboral y el horario establecido. Otro 33.3% se ubicó en riesgo alto y para el 33.3% riesgo muy alto.

11.1.4.1. Análisis de resultados demandas del trabajo (Auxiliar y operarios)

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación, hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que desarrollan los colaboradores, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Teniendo en cuenta que las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño de puesto de trabajo, de saneamiento, (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. En los grupos ocupacionales como operativos el 30.4% se adaptan con facilidad y auxiliares el 100% es un factor protector. El 13% presenta riesgo bajo. Otro 39.1% se encuentra en riesgo medio. Un 13% se ubica en riesgo alto y el 4.3% es riesgo muy alto.

Demandas emocionales: Son las situaciones afectivas y emocionales propias de la tarea por lo tanto, en los grupos ocupacionales operativos el 95.7% y auxiliares el 100% de los trabajadores

refiere que pueden tener control sobre sus propias emociones y sentimientos de otras personas sin afectar su desempeño laboral. Un 4.3% presenta riesgo bajo.

Demandas cuantitativas: son relacionadas a las exigencias a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlos. Para el 43.5% de los evaluados en el área de operarios y auxiliares 100%, las demandas del trabajo se consideran un factor protector, puesto que las exigencias que el trabajador impone son cumplidas a cabalidad. El 34.8% presentan un nivel de riesgo bajo. Un 4.3% se ubican en riesgo medio. El 8.7% son un nivel de riesgo alto y el 8.7% se encuentran en nivel de riesgo muy alto.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: El 30.4% considera el factor como protector para su calidad de vida, mientras que un 13% de los operarios lo ubica como riesgo bajo, y el 100% de los auxiliares lo ubican también en riesgo bajo, mientras que el 8.7% lo considera en riesgo medio, siendo alto para el 34.8% y muy alto para el 13% con valor suficiente para impactar el SVE riesgo psicosocial.

Demandas de carga mental: Para el 47.8% de operarios y el 100% auxiliares son un factor protector, pues pueden realizar adecuadamente las actividades que le exigen memoria, atención o concentración, el 17.4% lo califico como riesgo bajo, para un 8.7% estas demandas le exigen un importante esfuerzo que los ubica en riesgo medio, otro 13% en riesgo alto y otro 13% se ubicó en riesgo muy alto, teniendo potencial para influir esta dimensión en el SVE riesgo psicosocial.

Consistencia del rol: No aplica para operarios y auxiliares

Demandas de la jornada de trabajo: En relación a los grupos ocupacionales operativos para el 39.1% y auxiliares para el 100% de la población, las exigencias de la jornada de trabajo son un factor protector, teniendo en cuenta la existencia de periodos de descanso, la posibilidad de hacer

pausas activas dentro de la jornada laboral y el horario establecido. Otro 34.8% se ubica en riesgo bajo. Siendo medio para el 17.4% y para el 8.7% riesgo alto.

11.1.5. Análisis de resultado recompensas (Jefaturas y profesionales)

Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: el 66.7% de los trabajadores evalúa este factor como protector por experimentar orgullo y estabilidad laboral por su vínculo con ALEJANDRO MUÑOZ GIL, así como un sentimiento de autorregulación al realizar su labor, mientras que el 33.3% lo cataloga muy alto.

Reconocimiento y compensación: las recompensas asociadas a las retribuciones que se otorgan en relación al reconocimiento, programas de bienestar, la remuneración económica y las posibilidades de desarrollo para los trabajadores, son consideradas como un factor protector para el 66.7% de los grupos ocupacionales como jefaturas y profesionales lo consideran un factor protector mientras que el 33.3% lo considera muy alto.

11.1.5.1. Análisis de resultado recompensas (Auxiliar y operarios)

Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: el 95.7% de los trabajadores evalúa este factor como protector por experimentar orgullo y estabilidad laboral por su vínculo con ALEJANDRO MUÑOZ GIL, así como un sentimiento de autorregulación al realizar su labor, y un 4.3% se ubicó en riesgo bajo. Para los grupos ocupacionales como jefaturas y profesionales el 66.7% lo considera como factor protector, mientras que el 33.3% lo cataloga muy alto.

Reconocimiento y compensación: las recompensas asociadas a las retribuciones que se otorgan en relación al reconocimiento, programas de bienestar, la remuneración económica y las

posibilidades de desarrollo para los trabajadores, son consideradas como un factor protector para el 95.7% y un 4.3% se cataloga en riesgo medio.

11.2. Análisis de resultados factor extralaboral

11.2.1. Análisis de resultados por dimensiones y grupos ocupacionales

Tiempo fuera del trabajo: Para el 47.8% de los grupos ocupacionales auxiliares y operarios, las actividades diferentes a las laborales tales como descansar, compartir en familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas y realizar deporte lo consideran un factor protector. El 26.1% lo reconoce como riesgo bajo. Un 13% lo ubica en riesgo medio y otro 13% lo constituye riesgo muy alto. Los grupos ocupacionales representados en jefaturas para el 33.3% es considerado un factor protector, un 33.3% lo ubica en riesgo bajo y para otro 33.3% es riesgo alto.

Relaciones familiares: EL 69.6% manifiesta tener relaciones positivas en las interacciones con su núcleo familiar, para el 17.4% es considerado riesgo bajo, un 4.3% lo ubica en riesgo medio, otro 4.3% también presenta riesgo alto, y el 4.3% también lo considera riesgo muy alto. En las jefaturas el 66.7% de la población lo reconocen como un factor protector, mientras que un 33.3% lo ubica en riesgo alto.

Comunicación y relaciones interpersonales: El 69.6% de la población evalúa este indicador como positivo y protector; para un 17.4% lo ubican en riesgo bajo, el 4.3% lo considera riesgo medio, un 4.3% manifiesta riesgo alto, no obstante, el 4.3% califica la comunicación y relaciones interpersonales con un riesgo muy alto. Por otro lado las jefaturas para el 33.37% es considerado como un factor protector, un 33.3% lo ubica en riesgo medio pero otro 33.3% manifiesta un

riesgo alto. Se puede inferir que, la comunicación con los integrantes de su entorno social no es del todo satisfactoria.

Situación económica del grupo familiar: se evidencia que para el 60.9% de los colaboradores los ingresos económicos son suficientes para atender los gastos básicos; un 4.3% lo ubica en riesgo bajo, otro 26.1% lo cataloga riesgo medio, sin embargo el 8.7% se encuentra en riesgo alto. Por otro lado las jefaturas 33.3% lo consideran un factor positivo, el 33.3% manifiesta un riesgo bajo y el 33.3% lo ubica en riesgo alto. Pueden tener deudas económicas y sus ingresos ser insuficientes para costear todas las necesidades de su grupo familiar. Suficiente para incluir en el SVE

Características de la vivienda y del entorno: El 60.9% de la población de los grupos ocupacionales como son auxiliares y operarios manifiestan disfrutar de condiciones de infraestructura en buenas condiciones, ubicación y entornos de las instalaciones físicas como un factor protector para todo su núcleo familiar, un 13% considera un riesgo bajo, el 8.7% lo ubica en riesgo medio y un 17.4% manifiesta un riesgo alto. Los grupos ocupacionales como jefaturas y profesionales el 66.7% lo considera un factor positivo protector, mientras que un 33.3% lo califica riesgo alto.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y la actividad laboral, el 73.9% de los participantes auxiliares y operarios lo consideran un factor positivo protector, el 4.3% puntúan un riesgo bajo, un 17.4% riesgo alto y el 4.3% riesgo muy alto. Por el lado de jefaturas y profesionales el 66.7% lo consideran positivo para su entorno extralaboral sobre el trabajo, mientras que un 33.3% lo ubica en riesgo muy alto.

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: Para el 82.6% de los trabajadores evaluados de los grupos ocupacionales como son auxiliares y operarios manifiestas que el medio de transporte que utilizan para acudir de su vivienda al trabajo y viceversa, es cómodo, accesible y no implica desplazamientos prolongados, para el 4.3% califica las condiciones de transportes como difíciles y se configura en un riesgo medio, otro 4.3% las eleva a la categoría de riesgo alto y el restante 8.7% a riesgo muy alto, para sintomatología de estrés asociada a este aspecto extralaboral. Para los grupos ocupacionales jefaturas y profesionales el 100% lo consideran un factor positivo protector.

11.3. Análisis de resultados evaluación de estrés

11.3.1. Análisis de resultados por grupos ocupacionales evaluación de estrés

Para el 78.3% de los colaboradores en el área operativa se evidencia ausencia de síntomas de estrés por lo tanto no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones de promoción en la salud. El 17.4% indica baja frecuencia en la síntoma de estrés y por tanto escasa afectación del estado de salud, un 4.3% la presentación de síntomas indica una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observaciones y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud. Dos colaboradores del área auxiliar un 50% se evidencian ausencia de sintomatología de estrés, mientras que el otro 50% la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en un marco de SVE.

Los grupos ocupacionales correspondientes a jefaturas y profesionales el 33.3% presenta riesgo bajo es pertinente desarrollar acciones de intervención a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas, un 33,3% ubicado en riesgo medio sugiere identificar los factores de riesgo intra y

extralaborales que pudieran tener alguna relación con los síntomas identificados otro 33.3% considerado riesgo alto, sintomatología que requiere intervención inmediata en el SVE.

11.3.2. Análisis de resultado por síntomas de estrés y grupos ocupacionales

Fisiológicos: Grupos ocupacionales del área operativa en el 56.5% se evidencian individuos sin alguna alteración fisiológica o ergonómica, el 17.4% indican baja frecuencia de síntomas de estrés, el 8.7% demuestran la presencia de síntomas de estrés de manera moderada, otro 8.7% riesgo alto y 8.7% riesgo muy alto quienes consideran presencia agentes o situaciones que están alterado para su fisionomía en su sitio de trabajo. Las jefaturas el 100% presentan riesgo muy alto. La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de unas respuestas de estrés severas y perjudiciales para la salud.

De Comportamiento Social: El 87% de la población tales como auxiliares y operarios predomina una actitud de humildad, tolerancia, respeto, tienden a ser solidarias con sus compañeros de trabajo, sobresale el trabajo en equipo, el 4.3% presenta riesgo medio, un 4.3% se ubica en riesgo alto y otro 4.3% manifiesta tener serios problemas de convivencia por lo tanto arroja riesgo muy alto. Las jefaturas y profesionales el 33.3% pertenece al grupo de las personas que se les facilita la interacción con los demás, un 33.3% presenta riesgo bajo y otro 33.3% se ubica en riesgo alto.

Intelectuales y laborales: El 82.6% de los colaboradores de los grupos ocupacionales como auxiliares y operativos poseen capacidades agregadas que les permiten interactuar efectivamente el desarrollo de sus actividades, sus capacidades les permite desenvolverse en su medio laboral. El 13% manifiestan riesgo bajo y otro 4.3% riesgo medio. Las jefaturas y profesionales el 33.3% poseen habilidades intelectuales que les permite un mejor manejo de las relaciones laborales,

repercutiendo en una mejor productividad y éxito en todas las actividades, un 33.3% se ubica en riesgo bajo, y otro 33,3% en riesgo medio

12. Conclusiones

Los resultados obtenidos en la valoración de los Factores de Riesgo Psicosocial al personal de la empresa ALEJANDRO MUÑOZ GIL, permiten destacar los siguientes hallazgos:

La empresa en general, cuenta con factores psicosociales protectores a nivel intralaboral, que evidencian condiciones laborales favorecedoras del bienestar y la salud de sus trabajadores. Los factores de riesgo intralaboral más significativos para la empresa corresponden a dificultades en las dimensiones de relaciones sociales en el trabajo, capacitación, relación con los colaboradores, oportunidades para el desarrollo de sus habilidades, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental y recompensas derivadas de la pertenencia.

Los factores de riesgo extralaboral en los que se observa mayor afectación y que requieren intervención a través de programas de bienestar, son la situación económica familiar, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Los niveles de estrés se encuentran en un nivel con potencial de daño bajo para el número de trabajadores, sin embargo la parte de jefatura si presenta un riesgo alto de estrés lo que amerita acciones preventivas que involucren a todo el personal, con el fin de mantener las condiciones adecuadas y extenderlas al 100% de la población trabajadora. Se recomienda la implementación el SVE en Riesgo Psicosocial orientado al mantenimiento de las condiciones favorables actuales, a la intervención inmediata de aquellos

dominios y dimensiones que presentaron niveles de riesgo medio, alto y/o muy alto, con el fin de mitigar y prevenir los efectos de dichos riesgos en la salud integral de los trabajadores y por tanto en los niveles de productividad de cada uno.

13. Recomendaciones

Considerando la importancia que tiene esta investigación y en función de los resultados obtenidos se formulan algunas sugerencias

De acuerdo al índice de accidentalidad en la empresa AMG los cuales hacen énfasis a riesgos psicosociales, se recomienda asociar los factores de riesgo psicosocial intra, extralaboral y estrés que puedan tener una relación con los efectos de su salud física y emocional.

Abrir espacios de consejería psicológica individual con el fin de tratar los síntomas emocionales generados por el estrés laboral, también ofrecer al trabajador entrenamiento en resolución positiva de problemas y conflictos. Fomentar el hábito de dormir entre 8 y 9 horas diarias lo cual permitirá que la mente descanse y esté preparada para manejar y controlar las demandas generadas por el trabajo y Adicionalmente establecer un líder de pausas activas, realizando pausas cognitivas y ejercicios de relajación física y mental

Los síntomas psicológicos más recurrentes y críticos ameritan una revisión periódica y las acciones sistemáticas de intervención en segundo orden para el control y manejo de efectos perjudiciales en su salud emocional y física. Es necesario ofrecer al trabajador atención por medicina del trabajo con el fin de controlar y minimizar los síntomas físicos asociados con el estrés.

Es muy importante realizar este tipo de investigación en las pequeñas y mediana empresas, pues permite conocer las necesidades de los colaboradores, permitiendo mejorar la calidad de vida y mejorar aspectos internos de la empresa logrando una buena productividad y de acuerdo el riesgo que nos arroja la aplicación de batería psicosocial cumplir la periodicidad que la ley indica, teniendo el control de estos riesgos psicosociales difícil de detectar; de igual manera implementar programas de vigilancia epidemiológicos psicosocial.

14. Anexos

Anexo 1 Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos, se plantean las siguientes recomendaciones de manera que, una vez aprobada la viabilidad económica, administrativa y técnica por parte de la dirección y los responsables del SG-SST; se inicie su ejecución, impactando positivamente las condiciones de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, dentro y fuera de su lugar de trabajo:

Intralaboral

1. Priorizar los factores de riesgo psicosocial intralaborales, de acuerdo a los niveles de riesgos evaluados e implementar acciones de intervención y control específicas de cada factor de riesgo y realizar la evaluación de los mismos en los periodos de tiempo adecuados a fin de generar intervenciones y acciones acordes a la situación.

2. Actualizar la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de la empresa, de acuerdo con los resultados obtenidos en el presente estudio de Factores de Riesgo Psicosocial.
3. Implementar un programa de autocuidado en el trabajo, relacionado con la carga de trabajo, es muy importante contar con la participación de los trabajadores con el fin de dar cumplimiento a las actividades propuestas, esto con la finalidad de mitigar y controlar el riesgo de la mejor manera y propender una cultura de autocuidado dentro de la organización.
4. Socializar de forma adecuada con todos los trabajadores, los resultados obtenidos por la empresa, en la Evaluación de Factores Psicosociales.
5. Implementar una revisión detallada de las demandas de carga mental, las oportunidades para el desarrollo de habilidades, las demandas cuantitativas, ambientales y de esfuerzo físico, así como las responsabilidades de los cargos y las recompensas que están recibiendo los colaboradores. Algunas de estas ameritan un estudio de organización y métodos. En estos casos es posible aplicar un perfilamiento que permita ubicar de manera apropiada a cada uno de los trabajadores teniendo en cuenta sus mayores habilidades, de esta forma es posible incrementar niveles de productividad en cada funcionario.
6. Diseñar programas de formación capacitación y bienestar que incentiven la creación de redes de apoyo social al interior de los equipos de trabajo, de tal manera que permitan fortalecer las relaciones sociales.

7. Rediseñar e implementar planes de inducción, reinducción y capacitación que apoyen las áreas técnicas y humanas de los colaboradores; para desarrollar sus habilidades, destrezas y fortalezas.
8. Diseñar e implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) para Factores de Riesgo Psicosocial, partiendo de los resultados obtenidos en esta evaluación.
9. Promover el posicionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como un mecanismo alternativo para la resolución pacífica al interior de la empresa.
10. Garantizar la evaluación periódica de estos factores psicosociales en la organización de acuerdo a lo establecido en el artículo 3. “Periodicidad de la evaluación” de la Resolución 2404 de 2019 y lo establecido en el artículo 9 “Evaluación de los efectos de los factores psicosociales” de la Resolución 2646 de 2008.

Extralaboral

11. Promover capacitación y formación en manejo de presupuesto familiar y planes de ahorro en fondos especiales, el uso adecuado y acceso a crédito.
12. Diseñar actividades que vinculen a la familia de los trabajadores y repercuten en un beneficio para los mismos, especialmente en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de mejores prácticas de comunicación.
13. Diseñar e implementar un programa de estilos de vida saludable complementaria al programa de Bienestar que debe tener la organización para apoyar a sus colaboradores en la mitigación de riesgos extralaborales y los planes de capacitación y/o formación.
14. Gestionar alianzas estratégicas y/o convenios con Cajas de Compensación y entidades financieras que posibiliten al trabajador mayor accesibilidad y participación en actividades de formación y entrenamiento extralaboral, al igual que opciones en relación

a la planeación y financiación para iniciar estudios profesionales, compra de vivienda, y demás intereses de los trabajadores, lo que puede ser motivado y jalonado con factores como la permanencia en la empresa y el buen desempeño laboral.

Estrés

1. Facilitar el acceso a programas de salud mental, a través de actividades de promoción y prevención, asesoría individual, estrategias para el manejo del estrés, teniendo en cuenta las actividades propuestas desde el PVE para Factores de Riesgo Psicosocial, según corresponda.
2. Realizar de manera periódica los exámenes medico ocupacionales, con el fin de monitorear el estado de salud de los trabajadores, particularmente de aquellos con estrés alto/muy alto.
3. Promover la realización de actividades alternativas para el mejoramiento de la salud y bienestar que se enfoquen en el manejo de la sintomatología de estrés.
4. Fortalecer estrategias de prevención de estrés, de fortalezas individuales para superar las situaciones estresantes y la capacidad de resiliencia.

Anexo 2 Consentimiento Informado

<p style="text-align: center;">CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</p> <p>Yo, _____</p> <p>Identificado con C.C. _____ manifiesto que he sido informado del propósito para participar en el programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial de ALEJANDRO MUÑOZ GIL</p> <p>De acuerdo con lo anterior y siendo concordantes con las disposiciones legales de la ley 1581 de 2012 y el decreto 1377 de 2013 autorizo a ALEJANDRO MUÑOZ GIL, a partir de la fecha de suscripción del presente documento para que pueda tratar mis datos personales en los términos y condiciones señalados en la política de tratamiento de la información, la cual he conocido plenamente antes de la firma de esta autorización.</p> <p>Suscribo la presente autorización toda vez que la empresa para dar cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 y elaborar el diagnóstico de riesgo psicosocial y a su vez realizar el sistema de vigilancia epidemiológica respectivo requiere tener acceso a mis datos personales, inclusive los sensibles que se recopilen a través de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que es el instrumento validado por el Ministerio del Trabajo para hacer esta evaluación.</p> <p>Doy mi consentimiento para que se incluya la información aportada en los informes del programa. Los datos recolectados y proporcionados por mí, serán utilizados de manera confidencial en el programa y en ningún momento perderé mis beneficios legales a los cuales tengo derecho en la Empresa.</p> <p>Fecha:</p> <table><tr><td style="text-align: center;">DÍA</td><td style="text-align: center;">MES</td><td style="text-align: center;">AÑO</td></tr></table> <p>NOMBRES Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR:</p> <p>_____</p> <p>FIRMA DEL TRABAJADOR:</p> <p>_____</p> <p>CIUDAD:</p>	DÍA	MES	AÑO
DÍA	MES	AÑO	

Anexo 3 Fichas de datos generales



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4 Cuestionario para la evaluación del estrés

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN





CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 5 Cuestionario de factores riesgo psicosocial Intralaboral Forma B

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B





CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Quando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue ☒ **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiende					

Anexo 6 Cuestionario de factores riesgo psicosocial Intralaboral Forma A

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue ☐ SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Anexo 7 Cuestionario de factores psicosociales extralaborales

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

15. Referencias

- ▷ ¿Qué es la Investigación Descriptiva? - 2020. (s. f.). Recuperado 13 de marzo de 2020, de <https://lainvestigacion.ojck.com/descriptiva/>
- Abello Bolivar, A. J., & Lozano Torres, D. M. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral* [MasterThesis, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/4693>
- Cacivio, R. (2017). *Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina* [Tesis, Universidad Nacional de La Plata]. <https://doi.org/10.35537/10915/59647>
- Cazau, P. (s. f.). *INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES*. 194.
- Charry, I., & Andrea, M. (2018). *Presentismo laboral: Una mirada desde la salud ocupacional como nuevo factor de riesgo laboral* [MasterThesis, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19787>
- [DECRETO_0614_1984]. (s. f.). Recuperado 13 de diciembre de 2019, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0614_1984.htm
- [DECRETO_1072_2015]. (s. f.). Recuperado 13 de diciembre de 2019, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1072_2015.htm
- [DECRETO_1443_2014]. (s. f.). Recuperado 13 de diciembre de 2019, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm
- [DECRETO_1477_2014]. (s. f.). Recuperado 13 de diciembre de 2019, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1477_2014.htm

DOF - Diario Oficial de la Federación. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2020, de
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

El Instituto. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2020, de \$currentUrl

El portal de la tesis. (s. f.). Recuperado 13 de marzo de 2020, de
<https://recursos.ucol.mx/tesis/cronograma.php>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010).
Metodología de la investigación.
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/2707>

ITSON 2006. (s. f.). Recuperado 16 de abril de 2020, de
<http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa1/ParadigmasInvestigacion/i3.htm#paradigmas>

LA FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS. (s. f.). Recuperado 13 de marzo de 2020, de
http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view=article&id=25:1a-formulacion-de-hipotesis&catid=11&Itemid=103

[LEY_1010_2006]. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2020, de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

[LEY_1616_2013]. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2020, de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.

López-Araújo, B., & Segovia, A. (2009). El papel del malestar físico y psicológico en los accidentes laborales en la agricultura. *Ansiedad y estrés*, 15, 249-261.

N152.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2020, de
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>

Recursos humanos, materiales y financieros by Antonio Pineda Cruz on Prezi. (s. f.).

Recuperado 13 de marzo de 2020, de <https://prezi.com/ijhrchqx-b09/recursos-humanos-materiales-y-financieros/>

Resolución 2404 de 2019. (s. f.). Recuperado 21 de abril de 2020, de

<http://www.saludocupacional.com.co/single-post/2019/07/29/Resoluci%C3%B3n-2404-de-2019>

[RESOLUCION_MINPROTECCION_2646_2008]. (s. f.). Recuperado 13 de diciembre de 2019, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

[RESOLUCION_MINTRABAJO_RT101689]. (s. f.). Recuperado 13 de diciembre de 2019, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm

[RESOLUCION_MTRA_1356_2012]. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2020, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1356_2012.htm

Rosero, A. C. T., & Álvarez, C. C. B. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia.

Revista Iberoamericana de Psicología, 5(2), 95-106.

TIPOS DE FUENTES DE INFORMACIÓN. (s. f.). Recuperado 13 de marzo de 2020, de

http://www3.uah.es/bibliotecaformacion/BPOL/FUENTESDEINFORMACION/tipos_de_fuentes_de_informacin.html

INSST Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. (1 de mayo de 2013). Obtenido de

GUIA PARA LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR AGRARIO:

<https://www.insst.es/documents/94886/534885/Gu%C3%AD+a+para+la+Vigilancia+de+l>

a+Salud+de+los+Trabajadores+en+el+Sector+Agrario+-

+A%C3%B1o+2013+CNSST/7bc6ddaf-e3ea-4d7d-9dc7-f97e1a4b46a0

Agudelo, A. (2014). *Riesgos Psicosociales en Docentes de la Enseñanza Básica y Media de la Institución*. (F. d. Universidad de Manizales, Ed.) Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2389/1/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN%20DOCENTES%20DE%20LA%20ENSE%20C3%91ANZA%20B%20C3%81SICA%20Y%20MEDIA%20DE%20LA%20INSTITUCI%C3%93N.pdf>

ARANGO OLMOS, ALICIA VICTORIA;. (22 de Julio de 2019). Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Arredondo , M., Viña , S. J., & Oranas , A. (2019). EXPERIENCIA CUBANA CON EL ISTAS 21 EN LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES EN UN CENTRO DE TELECOMUNICACIONES. *Revista cubana de salud en el trabajo* , 58-61-63.

Bazante, A. M. (2014). *Universidad de Manizales*. Obtenido de FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN ALGUNAS:
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1277/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20EMPRESAS%20DE%20PRODUCCION%20DEL%20SUROCCIDENTE%20COLOMBIANO%2C%20UNA%20VISION%20DESDE%20LA%20GERENCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO.pdf?sequence=1>

Cols, M. C. (2017). *Estudio de los riesgos psicosociales del trabajo docente universitario abordado como trabajo*. Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo,

- Buenos Aires. Recuperado el 11/12/2019 de Diciembre de 2019, de
<http://nulan.mdp.edu.ar/2756/1/arraigada-pujol-2017.pdf>
- Comite mixto OIT-OMS*. (1984). Obtenido de Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra.
- Comunicaciones, R. d. (28 de febrero de 2018). *El agro continúa siendo el mayor generador de empleo con 278.000 nuevos puestos de trabajo en el trimestre noviembre 2017 - enero 2018*. Obtenido de Minagricultura: El agro continúa siendo el mayor generador de empleo con 278.000 nuevos puestos de trabajo en el trimestre noviembre 2017 - enero 2018
- Consejo colombiano de seguridad*. (6 de Marzo de 2019). Obtenido de Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018: <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>
- Díaz, M. (2017). *Determinar factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato colegio Santa Ana*. (C. U. Dios, Ed.) Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6258/TP_D%C3%ADazArangoMarthaIsabel_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Félix Martín Daza, J. P. (2000). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Obtenido de Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0
- Heliz, J., Navarro, I., Tortosa, N., & Jodra, P. (2015). *Análisis de Factores de Riesgo de la Profesión de Educador en Diferentes Contextos Residenciales de la Provincia de*

- Alicante*. (U. P. Valencia, Ed.) Obtenido de
<https://polipapers.upv.es/index.php/reinad/article/view/3877/4288>
- Hupke, M. (2013). *Psychosocial risks and workers health*. Obtenido de OSH WIKI:
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health
- Jara, J. S. (2019). *EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A TRAVÉS DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 VERSIÓN BREVE EN EMPRESA DEDICADA AL RUBRO DEL COMERCIO Y RETAIL*. Hualpén Chile .
- Jimenez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 3.
- La organización del trabajo y los riesgos psicosociales*. (2019). Obtenido de OIT:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Ministerio de Trabajo. (18 de Octubre de 2018). *ministeriodetrabajo.com*. Obtenido de *ministeriodetrabajo.com*: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de trabajo. (22 de julio de 2019). *Google*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (22 de julio de 2019). *Resolución 2404 de 2019*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Moreno , E., López , M. J., Castaño , J. C., Morales , H. A., & Cardozo , S. (2019). *Propuesta estrategica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa ESE Hospital San Félix* . La Dorada, Caldas .

Moreno , E., Lopez , M., Castaño , J. C., Morales , H., & Cardozo , S. (2019). *Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa ESE Hospital San Félix*. La dorada caldas.

Moreno, V. (2018). *EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE ENVASES DE PLÁSTICO*. Alicante, España.

Pulido, E. G. (3 de diciembre de 2015). *Uniminuto*. Obtenido de Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión:
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95>

Riveros, J. A. (2000). *La salud ocupacional en las plantas de beneficio de palma de aceite*. Obtenido de Fedepalma:
<https://publicaciones.fedepalma.org/index.php/palmas/article/download/848/848>

Salud mental en el lugar de trabajo. (2 de mayo de 2019). Obtenido de Organización mundial de la salud : https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Trabajo, M. d. (22 de Julio de 2019). *Google*. Obtenido de
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Trabajo, M. d. (22 de julio de 2019). *Resolución 2404* . Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Vega Pérez, J., Vargas Ramos , M., Amores Guevara , P., & Arias Tapias , S. A. (2017). Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderias textiles del cantón pelileo.

Revista de comunicación de la SEECI, 135,137,147.
